

JOÃO PAULO GABARDO

**A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E O ACÚMULO DE
FUNÇÕES: Possibilidades de respostas por parte do
Direito**

**CURITIBA
2011**

JOÃO PAULO GABARDO

**A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E O ACÚMULO DE
FUNÇÕES: Possibilidades de respostas por parte do
Direito**

Monografia apresentada para conclusão
do Curso de Direito Noturno do Setor de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal do Paraná.

Orientador: Professor Fábio de Almeida
Rego Campinho.

CURITIBA

2011

TERMO DE APROVAÇÃO

A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E O ACÚMULO DE FUNÇÕES: Possibilidades de respostas por parte do Direito

JOÃO PAULO GABARDO

Monografia aprovada para conclusão do Curso de Direito Noturno do Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal do Paraná pela comissão formada pelos professores:

Orientador:

Prof. Fábio de Almeida Rego Campinho
Setor de Ciências Jurídicas, UFPR

Prof^a. Aldacy Rachid Coutinho
Setor de Ciências Jurídicas, UFPR

Prof^a. Thereza Cristina Gosdal
Setor de Ciências Jurídicas, UFPR

Curitiba, ____ de _____ de 2011.

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Sheila e João Carlos, pelo enorme apoio, paciência e sacrifício, sem os quais eu não teria condições de completar essa etapa. À minha filha, Maria Fernanda, presente recebido durante os anos da faculdade e desde então motivação principal de todos os meus objetivos. À minha irmã, Luciana, pelo incentivo na opção pelo ingresso neste curso e pelo exemplo profissional. À Maura, pela amizade desde o início e por tudo o mais que hoje representa na minha vida. Aos amigos, que tornaram o período da faculdade repleto de lembranças boas e que continuarão comigo sempre. A todos que me auxiliaram nas dificuldades que passei durante o último ano do curso, apoio sem o qual não teria continuado. A todos, citados anteriormente ou não, que direta ou indiretamente contribuíram para a realização do curso e deste trabalho.

SUMÁRIO

RESUMO	VI
INTRODUÇÃO	7
1. O CAPITALISMO E A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO	10
1.1 AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS	11
1.2 A CRISE DE SUPER PRODUÇÃO E O TOYOTISMO	13
1.3 A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO	15
2. O ACÚMULO DE FUNÇÕES	19
2.1 FUNÇÃO PROFISSIONAL	19
2.2 ACÚMULO DE FUNÇÕES E EFEITOS	22
2.3 PODER DIRETIVO, JUS VARIANDI E SEUS LIMITES	24
3. A RESPOSTA DO DIREITO	31
3.1 O DIREITO DO TRABALHO DENTRO DO DIREITO	32
3.2 INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO DO ARTIGO 456 DA CLT	34
3.3 O SALÁRIO COMO RETRIBUIÇÃO À JORNADA	37
3.4 RESTITUIÇÃO ATRAVÉS DA INTERPRETAÇÃO E INTEGRAÇÃO DA NORMA TRABALHISTA	38
3.4.1 <i>Princípio fundamental da dignidade da pessoa humana</i>	43
3.4.2 <i>Princípio da boa fé objetiva</i>	45
3.4.3 <i>Princípio da vedação ao enriquecimento sem causa</i>	49
3.4.4 <i>Sinalagmatividade dos contratos</i>	53
3.4.5 <i>Princípio da isonomia</i>	54
3.4.6 <i>Princípio da inalterabilidade contratual lesiva</i>	56
3.4.7 <i>Integração analógica</i>	59
CONCLUSÃO	62
BIBLIOGRAFIA	65

RESUMO

O presente trabalho objetiva identificar os fundamentos jurídicos que podem ser considerados pela jurisprudência para eventual retribuição ao empregado que acumula funções. Após uma contextualização histórica da intensificação do trabalho dentro do sistema capitalista e da identificação das suas formas de manifestação na sociedade atual, será conceituado o fenômeno específico do acúmulo de funções, uma das modalidades contemporâneas de intensificação laboral. O Estado Constitucional oferece subsídios claros para que seja reconhecida como justa a retribuição ao trabalhador que tem seu esforço intensificado por acumular funções distintas. Princípios centrais do ordenamento jurídico pátrio nortearão o estudo do tema, dentre eles os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da vedação do enriquecimento sem causa e da isonomia; princípios do direito civil, a exemplo da boa fé objetiva, do equilíbrio e da inalterabilidade contratuais; e princípios do direito do trabalho, como os de proteção ao trabalhador e inalterabilidade contratual lesiva. Deles resulta a importância em se definir contornos para a análise jurídica da questão da intensificação laboral, mais especificamente do acúmulo de funções.

Palavras-chave: intensificação do trabalho, acúmulo de funções, dupla função, contrato de trabalho.

INTRODUÇÃO

A intensificação do trabalho é algo inerente ao sistema de produção capitalista. As formas pelas quais essa necessidade é colocada em prática não são as mesmas do início do capitalismo. A relação dialética entre o sistema de produção e o sistema jurídico culminou num conjunto de fatores que atualmente camuflam a intensificação laboral, impedindo que tal fenômeno seja compreendido como aquilo que realmente é: a exploração do trabalhador assalariado em busca da maximização dos lucros e em proveito da classe detentora dos meios de produção.

O entendimento de como se chegou ao estágio atual do capitalismo, nos aspectos da intensificação laboral e da ideologia que a esconde enquanto exercício puro de exploração de uma classe sobre a outra, é o que busca o capítulo inicial deste estudo. O primeiro momento histórico de intensificação do trabalho no modelo capitalista ocorreu durante a Revolução Industrial (quando o sistema capitalista passou a se desenvolver), marcada pelas condições desumanas impostas aos operários, como a extensa jornada de trabalho.

A regulamentação sobre os limites da jornada de trabalho, em resposta às condições de trabalho da época, é um fator que molda a forma de intensificação no momento seguinte, qual seja a chamada Segunda Revolução Industrial, marcada pelos modelos de produção de Taylor e Ford. Tais modelos enfrentaram a limitação imposta pelo Direito para aumentar o tempo de dedicação da força de trabalho, por isso buscaram o acréscimo da produção dentro do mesmo período de trabalho. Para conseguir esse aumento de produtividade sem o alargamento excessivo das jornadas de trabalho, o taylorismo, por exemplo, exigiu uma especialização extrema da pessoa em determinada atividade, na medida em que se baseava na imposição de formas e técnicas exatas de execução das tarefas aos operários.

A crise do modelo taylorista-fordista abriu espaço para um novo modelo de produção, concebido dentro das fábricas da Toyota, no Japão. Nesse modelo a intensificação laboral fez-se novamente presente a partir da exigência de maior qualificação e intensificação do trabalho, além do surgimento de novos formatos na relação trabalhista, tais como o exercício de horas extras e as contratações temporárias. A expansão desse modelo e de muitas de suas técnicas de

organização e de controle, aliada ao surgimento do neoliberalismo e ao fenômeno da globalização, define os principais traços contemporâneos do fenômeno da intensificação laboral.

Para que se passe ao estudo de como o Direito pode responder a este fenômeno, faz-se necessário reduzir o campo de análise, dada a diversidade de formas de exercício da intensificação do trabalho na sociedade atual. Com base nas oportunas considerações de Sadi dal Rosso, que identifica cinco formas de intensificação contemporâneas, o presente trabalho elege o acúmulo de funções como a modalidade investigada.

Em seguida, já no segundo capítulo, o fenômeno será conceituado, a fim de melhor esclarecer as situações fáticas nas quais efetivamente podem-se aplicar os argumentos jurídicos posteriormente trabalhados. Função não se confunde com tarefa e nem pode ser entendida como sendo apenas uma atividade. Trata-se de um conjunto destas, além de englobar determinados poderes conferidos pela lei ao empregado pelo empregador para que possa exercer a sua atividade (por exemplo, poder de fiscalização sobre outros empregados).

Acúmulo de função, por sua vez, não se confunde com desvio de função. Para o primeiro é necessário o exercício de duas ou mais funções durante a vigência do contrato de trabalho, enquanto que para caracterização do segundo basta o exercício de uma única função, desde que diferente daquela para a qual o funcionário foi contratado. A pretensão decorrente ao acúmulo de funções também não pode ser confundida com pleitos de equiparação salarial, situação na qual o autor busca receber um salário igual ao de outro funcionário que desempenha a mesma função, não havendo nesse caso o exercício de mais de uma função.

O segundo capítulo versará, ainda, sobre o tema do poder diretivo e do *jus variandi*, institutos que dão certa liberdade ao empregador para modificar o conteúdo da relação trabalhista. Tal estudo é importante na medida em que é no poder diretivo, através do exercício do *jus variandi*, que se baseia a maioria dos entendimentos que não prevêm qualquer forma de retribuição ao empregado que acumula funções.

Finalmente, no terceiro capítulo, serão abordados os fundamentos jurídicos que permitem ao Poder Judiciário prestar algum tipo de retribuição à vítima do fenômeno da intensificação do trabalho através do acúmulo de funções. Dentro do

sistema jurídico brasileiro, no qual todo o ordenamento jurídico busca validade na Constituição Federal, será no exercício hermenêutico baseado nos princípios constitucionais que se encontrará o caminho para uma resposta positiva às demandas relativas ao tema de acúmulo de função.

Alguns princípios gerais de direito, princípios de direito civil ou de direito do trabalho já são, atualmente, citados pela jurisprudência como hábeis a justificar a condenação do empregador ao pagamento de contraprestação pelo acúmulo de função imposto ao obreiro. Assim, ao tempo em que se discorrerá sobre referidos princípios e regras gerais, serão apresentadas e comentadas as jurisprudências relativas ao tema.

Não será parte deste estudo, a não ser pela contextualização histórica feita no primeiro capítulo, outra modalidade de intensificação do trabalho que o acúmulo de funções. Da mesma forma, em razão das limitações desta monografia de conclusão de curso, não se cogitará de alternativas legais para evitar ou minimizar os impactos do fenômeno em foco sobre as relações de trabalho, tratando-se apenas de desenvolver os fundamentos jurídicos possíveis para eventual retribuição à sobrecarga de trabalho, na forma do acúmulo de funções, imposta aos trabalhadores.

1. O CAPITALISMO E A INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO

Não há dúvidas de que o capitalismo propiciou um ambiente favorável ao desenvolvimento tecnológico da sociedade mais do que qualquer outro modo de produção. Mas também não se discute que seu desenvolvimento se dá através de um antagonismo entre dois grupos distintos, a classe trabalhadora assalariada e os detentores dos meios de produção.

A subordinação estabelecida entre o empregador e o empregado tem entendimento hoje baseado na figura do contrato, no qual uma parte oferece seu esforço, sua capacidade e, em muitas situações, seu próprio corpo, enquanto a outra retribui com um pagamento em moeda, pequena parcela do valor produzido pelo esforço despendido pelo primeiro.

As tensões entre esses dois pólos são criadas a partir da definição de qual é a correlação justa entre a prestação em esforço e a contraprestação em moeda, grandezas de naturezas diferentes e de difícil comparação. À medida que ao capitalista interessa o aumento da produção e do lucro, muitas vezes baseado no aumento de produção sem correspondente aumento da remuneração do trabalhador, à classe assalariada interessa a remuneração compatível com o seu esforço, independente do lucro ou nível de produção alcançado pelo seu trabalho.

O aumento do lucro desejado ao capitalista (na verdade necessário à manutenção do próprio modo de produção capitalista) passa pelo aumento da produção, seja ele absoluto (como, veremos mais a frente, almejado por Taylor e por Ford) ou relativo, considerando condições específicas de mercado (como propõe, por exemplo, o modelo toyotista).

Tal acréscimo na produção pode ser atingido através de um aumento ou de produtividade do trabalho realizado ou simplesmente de quantidade de esforço do obreiro. Na segunda hipótese, ocorre a partir da majoração do tempo de trabalho ou aumento do esforço do trabalhador dentro de um mesmo período de tempo, cujo fenômeno se denomina *intensificação do trabalho*.

Primeiramente, a noção de intensidade de trabalho deve ser diferenciada da noção de produtividade. Nesse sentido, Sadi dal Rosso, citando FERNEX¹, afirma

¹ FERNEX, Alain, *Intensité du travail, définition, mesure, évolutions*, apresentado no seminário sobre intensificação do trabalho do Centre d'Études de l'Emploi, Paris, 2000, p. 10-1. *Apud*: DAL ROSSO,

que o crescimento de produção em uma fábrica ou em uma empresa pode ser decorrente de um aumento de produtividade ou de um aumento na intensidade do trabalho, havendo, ainda, ocasiões em que estes dois fatores contribuem para o aumento na produção.

Segundo o autor, na hipótese pura do aumento de produtividade, a quantidade de trabalho realizada por um trabalhador se mantém constante, e o ganho de produtividade é atribuído a outro fator, como a substituição de máquinas empregadas no processo (considerando, claro, a não alteração da quantidade de trabalho realizado pelos empregados). Na hipótese contrária, encontra-se a noção de intensidade do trabalho: mantidos os demais fatores de produção, o aumento na produção é atingido através da intensificação de trabalho (aqui entendido como esforço) realizado pelos empregados².

Em raras ocasiões a definição do grau de intensidade do trabalho é feita pelo próprio obreiro, talvez apenas quando se esteja a tratar de atividade autônoma (mesmo nessa hipótese pode-se considerar que a intensidade mínima do trabalho é definida pelas condições do mercado onde o indivíduo atua e deseja continuar atuando). De maneira geral, pois, no trabalho assalariado, a intensidade de esforço é dada por uma disputa entre o trabalhador e o empregador³, em decorrência do fato de que os contratos de trabalho definem a quantidade de tempo do empregado que está sendo “comprada” pelo empregador, por vezes definindo em quais atividades esse tempo será utilizado, mas não definem as condições e o grau de empenho durante esse período à disposição do contratante.

1.1 As Revoluções Industriais

A intensificação do trabalho é um fenômeno perceptível hoje em vários ramos de atividade, fato que não é propriamente novo dentro da história do capitalismo. Pode mesmo ser considerada uma terceira onda de intensificação, seguindo as duas primeiras, que ocorreram durante a Revolução Industrial iniciada no século XVIII e a Segunda Revolução Industrial.

Sadi. *Mais Trabalho!: A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 18.

² DAL ROSSO, Sadi. *Mais Trabalho!: A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 23.

³ *Ibidem*, p. 24.

Estas últimas foram duas ocasiões nas quais as forças capitalistas buscaram aumentar a geração de riquezas através da maximização da produção. A Revolução Industrial alcançou seu objetivo através de um crescimento tanto de produtividade como de intensidade de trabalho. Já a Segunda Revolução Industrial o fez basicamente através de um aumento da intensidade de esforço dos trabalhadores.

Registre-se que a Revolução Industrial ocorreu em um momento no qual os empregadores não enfrentavam limitações legais para a imposição de condições de trabalho que visassem exclusivamente o aumento da produção em detrimento das condições da classe trabalhadora⁴. A inclusão do maquinário com maiores possibilidades técnicas possibilitou o emprego de mulheres e crianças em tarefas que antes exigiam a força de um homem adulto⁵, além da utilização de mão de obra menos qualificada.

As jornadas aumentadas até o limite máximo passaram, contudo, a significar riscos à saúde dos trabalhadores e mesmo às suas vidas. Foi natural então uma reação social que chegou ao Parlamento inglês e que culminou na fixação de uma jornada máxima de trabalho. Primeiro em doze horas diárias, depois onze e posteriormente dez horas⁶.

Na busca pelo aumento da produção, limitada a jornada de trabalho, o caminho que restou aos capitalistas foi o de investir em novos equipamentos, mais modernos e velozes. O obreiro deixou, em consequência, de definir a velocidade na utilização da ferramenta de trabalho, e esta, por sua vez, passou a ditar o ritmo ao qual o trabalhador deveria se adaptar. Nesse caso houve um aumento de produtividade das ferramentas que levou a uma intensificação do trabalho, sendo os dois fatores convergentes ao aumento de produção desejado.

A Segunda Revolução Industrial ocorreu nos Estados Unidos, no final do século XIX e início do século XX. A grande diferença com relação à Revolução Industrial europeia do século XVIII é que, de início, não houve significativa introdução de novos equipamentos ou ferramentas de trabalho que resultassem ou iniciassem o processo de aumento da produção. Assim, procurou-se atingir o aumento de produção basicamente por intermédio do acréscimo na intensidade de

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo; Saraiva, 2006, p.15.

⁵ *Ibidem*, p.12.

⁶ DAL ROSSO, Sadi. *Mais Trabalho!: A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 46-47.

trabalho. O taylorismo e o fordismo são modelos implementados naquela época que resultaram nessa intensificação.

O *taylorismo* defendia a intensificação do trabalho através da “reorganização industrial” e não revolução industrial⁷. Taylor buscou a máxima eficiência do trabalhador dentro da mesma jornada de trabalho, procurando eliminar o que Sadi dal Rosso denomina “subtrabalho”⁸. Eficiência para Taylor significava o oferecimento do maior resultado diário possível.

Tal objetivo foi alcançado através do desenvolvimento de uma verdadeira ciência de administração, com foco na atuação do empregado, desenvolvida por engenheiros e administradores. Um trabalho específico era analisado para que se concluísse acerca da melhor maneira de ser executado, considerada como aquela na qual o tempo gasto e a quantidade de movimentos executados são os mínimos possíveis. Portanto, a intensificação do trabalho no taylorismo se deu pela especialização ao máximo do trabalhador e pela eliminação de qualquer ponto que pudesse significar perda de eficiência, como momentos de menor concentração.

O *fordismo*, por sua vez, modernizou o sistema taylorista na medida em que criou controles mecânicos sobre o ritmo e velocidade do trabalho. A quantidade de pessoas necessárias para implantação taylorismo, que era um dos principais problemas de implementação daquele sistema, acabou reduzida com essa automatização mecânica realizada por Ford⁹. O controle da intensificação do trabalho, então, foi novamente deslocado para a operação das máquinas, como ocorreu no processo da primeira Revolução Industrial. Figura emblemática para o entendimento desse controle mecânico sobre o ritmo de trabalho e, conseqüentemente, controle também sobre a produção, é a esteira mecânica dentro de uma linha de produção.

1.2 A crise de super produção e o Toyotismo

O modelo fordista de produção industrial se tornou predominante dentro do contexto industrial, hegemonia que perdurou até a década de 70 do século

⁷ *Ibidem*, p. 57.

⁸ *Idem*.

⁹ *Ibidem*, p. 57-61.

passado¹⁰. A crise do petróleo, um dos fatores que desacelerou o consumo à época, expôs a inadequação do sistema de produção em massa naquele momento contexto de baixo crescimento econômico, já que não gerava demanda suficiente para a crescente produção industrial¹¹.

A principal resposta a essa situação limite foi dada inicialmente no Japão, por intermédio do *modelo Toyota de gerenciamento da produção*, que propôs uma série de mudanças no ambiente da produção industrial.

Com relação à organização da produção, tal sistema trouxe ao conjunto de operários o mesmo sentido de intensificação dos modelos explicados anteriormente, porém de forma mais acentuada do que no modelo taylorista ou fordista. O trabalhador é exigido em seu aspecto psicológico ao conviver com inovações tecnológicas, com novas formas de gestão empresarial e diretivas de qualificação profissional¹².

Para alcançar o nível zero de desperdícios e adequar a produção à demanda momentânea do mercado, a Toyota reduziu o seu efetivo e conseguiu atender picos de demanda posteriores com um quadro bastante reduzido de trabalhadores¹³. Através da crescente automação, possível pelo uso de novos componentes microeletrônicos, não é mais necessário que um operário cuide apenas de uma máquina, mas de um conjunto de máquinas distintas¹⁴. Nesse sentido, o sistema Toyota é reconhecidamente aquele que trouxe ao mercado de trabalho a exigência de um grau elevado de polivalência e versatilidade do trabalhador.

O aumento da produtividade atingido por essa nova forma de produção só teria sentido se o montante absoluto da produção pudesse ser também controlado, já que a produção excessiva foi justamente um dos fatores de quebra do modelo industrial anterior. Para isso foi criado o sistema de controle kanban¹⁵, que, em última instância, levava a cada operário a informação de como e com qual intensidade as máquinas deveriam ser operadas.

¹⁰ JULIO, Marcelo. Crise do capital, reestruturação produtiva e qualificação profissional. In: BATISTA, Roberto Leme; ARAÚJO, Renan. *Desafios do trabalho: capital e luta de classes no século XXI*. Londrina: Praxis, 2003, p. 115.

¹¹ DAL ROSSO, Sadi. *Mais Trabalho!: A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 63.

¹² JULIO, Marcelo. *Op. cit.*, p. 117-118.

¹³ DAL ROSSO, Sadi. *Op. cit.*, p. 64-65.

¹⁴ OHNO, Taiichi. *O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala*. Porto Alegre: Bookman, 1997, p. 28.

¹⁵ *Ibidem*, p. 46.

Com a manutenção de um contingente reduzido de trabalhadores, a resposta aos picos de demanda do mercado se traduziu na adoção de novas formas de associação entre empregados e empregadores, como a contratação temporária, a contratação com pagamento por peça produzida, o trabalho domiciliar e a imposição do exercício de horas extras¹⁶. Para que tal forma de organização da mão de obra tivesse sucesso foi necessário o emprego de políticas anti-sindicais, resultando adicionalmente num alto grau de desarticulação e alienação da classe trabalhadora¹⁷.

Tal alienação resultou também potencializada pela ideologia do modelo toyotista, já que busca passar ao empregado a noção de que ele participa das decisões e é diretamente afetado pelo desempenho geral da empresa. A mudança na própria natureza do trabalho, com maior exigência de qualificação e intelectualização da força de trabalho para operar máquinas cada vez mais sofisticadas¹⁸, contribui para a diminuição da consciência de classe.

O modelo Toyota concebeu várias formas de organização produtiva que mais tarde foram assimiladas pelos países europeus e latino-americanos a partir da década de 1980, no processo de reorganização empresarial frente às novas exigências do mundo globalizado. Entre outras técnicas estão os centros de controle de qualidade, o controle da qualidade total, o sistema de produção “*just in time*” e o programa 5S¹⁹, muitos concebidos para o ambiente de chão de fábrica e transportados para a realidade de outros tipos de empresas.

1.3 A intensificação do trabalho contemporâneo

A universalização do modelo Toyota de produção restou impulsionada pelo neoliberalismo, porque a necessidade de aumentar os mercados consumidores fez com que fossem adotadas pelos países de capitalismo desenvolvido políticas de abertura comercial e estimulação de concorrência mundial²⁰, dentro do processo de

¹⁶ JULIO, Marcelo. Crise do capital, reestruturação produtiva e qualificação profissional. In: BATISTA, Roberto Leme; ARAÚJO, Renan. *Desafios do trabalho: capital e luta de classes no século XXI*. Londrina: Praxis, 2003, p. 117.

¹⁷ *Ibidem*, p. 121.

¹⁸ *Ibidem*, p. 119.

¹⁹ *Ibidem*, p. 120.

²⁰ *Ibidem*, p. 121.

globalização econômica. As conseqüências dessa mudança na política econômica mundial são bem descritas por Marcelo Júlio²¹:

O resultado foi o desdobramento de políticas de abertura comercial, expondo economias e empresas protegidas por seus respectivos Estados nacionais à concorrência mundial. Esse novo quadro concorrencial força as empresas a implementarem reestruturação produtiva em suas plantas industriais como pressuposto de competitividade. A forma mais desenvolvida dessa reestruturação produtiva se apóia nos princípios flexíveis do toyotismo. Como conseqüência, no plano do trabalho e do emprego, o período é marcado por políticas de desregulamentação e flexibilização do trabalho e, ao mesmo tempo, necessidade de procura por parte dos trabalhadores por novas qualificações profissionais e conhecimentos.

Tal explicação esclarece a gênese de várias características do mercado de trabalho atual, como a necessidade de maior qualificação profissional dos empregados, sua disputa pelas vagas disponíveis, a competição entre as empresas para a conquista de mercados nacionais e internacionais, e a discussão, sempre em pauta, dos temas da flexibilização e desregulamentação trabalhista.

Roberto Leme Batista²² aponta para uma intensificação mais brutal nos dias atuais pelo fato deste fenômeno ser menos perceptível para a classe trabalhadora. A ideologia atual é a do “modelo das competências”, no qual se exigem novos “atributos, atitudes e habilidades”. O trabalhador que se encaixa ao mercado de trabalho é aquele polivalente e multifuncional, capaz de atuar em diversas frentes da empresa, executar diferentes funções, se relacionar com diversas áreas. Antes de servir como guia ao empregado, essa cartilha serve para a legitimação de um mercado de trabalho baseado na intensificação laboral e na exploração da classe trabalhadora.

Batista indica que tal ideologia inclusive é encontrada em documentos do MEC, MTE, de organizações empresariais (CNI, por exemplo), de centrais sindicais e em textos de sociologia do trabalho²³. A disseminação desse tipo de informação por meios que não são necessariamente identificados com a classe empresária, “de forma mais complexa e contraditória”, é uma maneira de controle sutil, menos perceptível e por isso mesmo mais eficiente.

²¹ *Idem.*

²² BATISTA, Roberto Leme. Reestruturação produtiva, ideologia e qualificação: crítica às noções de competência e empregabilidade. In: BATISTA, Roberto Leme; ARAÚJO, Renan. *Desafios do trabalho: capital e luta de classes no século XXI*. Londrina: Praxis, 2003, p. 144.

²³ *Ibidem*, p. 146.

De acordo com Lucília Machado²⁴, as atuais políticas que propugnam pela qualidade e produtividade dos trabalhadores apresentam dimensões sociais, organizacionais, culturais e educativas especiais, reunindo argumentos no sentido de que cada trabalhador deve aceitar constantes mudanças na prestação do seu serviço e, inclusive, o exercício de diversas atividades.

Apesar de enraizado num modelo de prestação de serviços que se insere no contexto industrial, o mecanismo acima identificado de controle e de intensificação do trabalho não se restringe a este ramo de atividade. O labor na sociedade contemporânea tem diferenças marcantes em relação ao trabalho executado no início do modelo toyotista.

A maior distinção é aquela que pode mais facilmente ser percebida através de estudos estatísticos é o deslocamento de grande parte do emprego para as atividades de serviços²⁵. Além desta e em parte como sua consequência, também se percebe cada vez mais a participação do trabalho chamado *imaterial*, inclusive alterando o trabalho executado nas próprias indústrias²⁶. Os novos “atributos, atitudes e habilidades” se referem cada vez mais às dimensões intelectual, emocional e até afetiva do trabalhador.

Importante notar que a imaterialidade de determinadas tarefas faz com que processos de medição do esforço concebidos através da avaliação prática sobre os resultados finais do trabalho sejam insuficientes para avaliar a intensidade do trabalho realizado pelo trabalhador contemporâneo. Talvez em virtude disso é que tenham se criado alguns mitos como o de que nessa nova sistemática o trabalho deixaria de ser o centro da produção na era pós-industrial²⁷, a partir do surgimento da “sociedade da inteligência” ou da “comunicação”²⁸.

²⁴ MACHADO, Lucília R. S. Racionalização Produtiva e formação no trabalho. *Trabalho & Educação*. Belo Horizonte: NETE, nº 0, 1996, p. 45. *Apud* BATISTA, Roberto Leme. Reestruturação produtiva, ideologia e qualificação: crítica às noções de competência e empregabilidade. *In*: BATISTA, Roberto Leme (org.); ARAÚJO, Renan (org.). *Desafios do trabalho: capital e luta de classes no século XXI*. Londrina: Praxis, 2003, p. 147.

²⁵ POCHMANN, Marcio. “O trabalho em três tempos”. *Revista Ciência e Cultura* [on line]. São Paulo, ano 56, vol. 58, n. 4, 2006, p.29. Disponível em < <http://cienciaecultura.bvs.br/pdf/cic/v58n4/a15v58n4.pdf> >. Acesso na data de 10/07/2011.

²⁶ DAL ROSSO, Sadi. *Mais Trabalho!: A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 29.

²⁷ DE MASI, Domenico. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000, p. 297.

²⁸ CATTANI, Antonio David. Apresentação. *In*: DAL ROSSO, Sadi. *Mais Trabalho!: A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008.

O que tem se constatado, porém, é que os avanços tecnológicos na área de comunicação e conectividade na verdade contribuem em muito para a intensificação do trabalho através, por exemplo, do alongamento da jornada de trabalho em ambiente externo ao da empresa. Segundo Sadi dal Rosso²⁹,

o trabalho apoiado por computadores fixos e portáteis, por sistemas de comunicação por meio de telefones celulares e mil aparelhos de que se sucedem freneticamente uns aos outros no mercado tende a romper com o padrão dos tempos de trabalho separado nitidamente dos tempos de não-trabalho. As fronteiras passam a ficar mais difusas e o tempo de trabalho invade os tempos de não-trabalho, afetando a vida individual e coletiva.

Ao analisar os resultados de uma pesquisa sobre a intensificação do trabalho realizada com trabalhadores do Distrito Federal entre os anos de 2000 e 2002, Sadi Dal Rosso³⁰ identifica cinco modalidades de intensificação que são colocadas em prática em diversos ramos de atividades: o alongamento de jornada, o aumento de ritmo e velocidade do trabalho, o acúmulo de atividades, a exigência dos atributos da polivalência, flexibilidade e versatilidade e, por fim, o exercício da gestão por resultados.

²⁹ DAL ROSSO, Sadi. *Mais Trabalho!: A intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo: Boitempo, 2008, p. 35.

³⁰ *Ibidem*, p. 101-135.

2. O ACÚMULO DE FUNÇÕES

Para a seqüência do presente estudo será necessário limitar o escopo de análise do fenômeno da intensificação. Não é possível, ao menos no âmbito deste trabalho, estudar de forma genérica a resposta contemporânea do direito à intensificação laboral. Tal dificuldade se dá pela diversidade de formas nas quais a exploração do trabalhador se manifesta. A análise será realizada sobre o fenômeno do acúmulo de funções, também tratado na jurisprudência por dupla função.

Na pesquisa indicada ao final do capítulo anterior, a terceira forma apresentada de intensificação é o acúmulo de atividades. Nesta categoria a pesquisa engloba não apenas o acúmulo de funções, mas qualquer acúmulo de serviços que antes eram desempenhados por mais de uma pessoa e que agora são executados por apenas um trabalhador. No entanto, ao exemplificar situações compreendidas por essa categoria, Dal Rosso cita o exemplo de motorista que exerce a função de cobrador, caso específico e inequívoco de acúmulo de funções.

A união das duas situações dentro da mesma categoria de pesquisa não permite a utilização dos dados estatísticos extraídos para a elaboração de qualquer conclusão quantitativa sobre o fenômeno específico do acúmulo de função. No entanto, os números totais obtidos para o acúmulo de atividades são bastante significativos: de 825 trabalhadores analisados, 472 (57,2%) indicaram que exercem hoje atividades que anteriormente eram exercidas por mais de uma pessoa³¹. Esse resultado elevado serve, ao menos, como indício de que o acúmulo de funções está presente no mercado de trabalho atual e que é parte de uma tendência geral de intensificação do trabalho.

Esse indício se confirma a partir de uma simples pesquisa pelo tema na base jurisprudencial de qualquer Tribunal Regional do Trabalho do país. Independente das respostas prestadas às demandas judiciais por parte dos magistrados (tema de análise mais a frente) é facilmente constatada a presença do fenômeno na realidade trabalhista brasileira.

2.1 *Função profissional*

³¹ *Ibidem*, p. 119.

A análise jurisprudencial que se seguirá e é objeto do presente trabalho toma por base uma das formas de manifestação do fenômeno da intensificação do trabalho, qual seja o acúmulo de funções.

Imprescindível que se proceda, inicialmente, à breve definição do que seja “função”. Para Maurício Godinho Delgado, trata-se de “*conjunto sistemático de atividades, atribuições e poderes laborativos, integrados entre si, formando um todo unitário no contexto da divisão do trabalho estruturada no estabelecimento ou na empresa*”³².

Destaque-se, por oportuno, que, função se diferencia de tarefa na medida em que é formada por um conjunto destas. Tarefa é uma atividade específica, elemento dentro do grupo ordenado e sistematizado que caracteriza a função. Raramente existirá uma função composta por apenas uma tarefa ou, nos dias atuais, um funcionário que desempenhe apenas uma tarefa dentro do seu horário de trabalho.

Utilizando este conceito de função formulado por DELGADO, verifica-se outro elemento importante para a caracterização do fenômeno: *poderes laborativos*. Com a adição desse elemento, é possível conceber duas funções diferentes que englobem as mesmas tarefas, desde que em uma das funções seja atribuído ao empregado mais poder do que ao que exerce a outra função.

Tal circunstância se verifica, por exemplo, quando um empregado tem o poder de avaliação sobre o seu próprio trabalho e também sobre o de seu companheiro que executa as mesmas tarefas. Apesar de ambos executarem as mesmas atividades, um recebe de forma nítida poder laboral que não é atribuído ao outro, exercendo, portanto, função distinta.

Deste conceito é importante, ainda, a percepção de que uma função composta por várias atividades e de poder ou poderes laborativos não é assumida por empregado que passe a exercer apenas uma das atividades que a compõem.

Desta feita, para qualquer análise, em um caso concreto, cujo objeto seja aferir a existência de alteração na função de um empregado ou de acúmulo de funções é necessário que se verifique a função original para a qual o funcionário foi contratado. Aliás, segundo Márcio Túlio Viana³³, a função é sempre uma cláusula do

³² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 1009.

³³ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996, p. 250.

contrato. Adotando a definição de Cesarino Júnior³⁴ de condição do contrato como cláusula contratual, Viana considera que a definição da função pode ser colocada no contrato ou em um dos seus ajustes, de forma expressa ou tácita.

Para a verificação da efetiva função para a qual o empregado foi contratado, Godinho Delgado³⁵ sugere a aplicação de três regras, de forma sucessiva e não cumulativa. A primeira indica que a função é estipulada nas cláusulas do contrato, seja este expresso ou tácito, de forma independente da sua qualificação profissional. Nesse caso o autor cita um exemplo de engenheiro contratado para operação na bolsa de valores. Portanto, a princípio e se verdadeira, a estipulação da função a ser realizada em contrato seria suficiente para a sua determinação.

A segunda regra haveria de ser aplicada caso inexista no contrato a definição da função. Nesse caso deve ser realizada a verificação da “prática contratual cotidiana”, ou seja, a verificação efetiva da função exercida pelo empregado. A aplicação desta regra em casos onde há a estipulação qualitativa do trabalho no contrato pode revelar situações de ajuste contratual tácito ou de fraude, como a contratação de falsos gerentes e diretores que na realidade exercem funções controladas.

Por fim, a terceira regra é a aplicação do artigo 456, parágrafo único da CLT:

Art. 456. A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da carteira profissional ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito.

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal.

Segundo o entendimento de Godinho Delgado, inexistindo a definição da função em contrato e não sendo possível a verificação pela segunda regra (“à falta de prova”) o empregado se obriga por meio do contrato ao exercício de qualquer função compatível com a sua condição pessoal. Para Godinho³⁶, doutrina e jurisprudência têm entendido o termo *condição pessoal* como sendo a qualificação profissional do empregado.

³⁴ CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira e CARDONE, Marly A. *Direito Social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho*, 2ª ed. São Paulo, LTr, 1993, v. 1, p. 282-283. *Apud* VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996, p. 237.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 1011.

³⁶ *Ibidem*, p. 1012.

Interessante destacar que Riva Sanseverino³⁷ associa o termo *qualificação profissional* a dois elementos, sendo um subjetivo, que seria a capacidade profissional do trabalhador, e outro objetivo, que é justamente a função a ele destinada pela empresa. O elemento objetivo, portanto, se aproxima muito da função que é verificada a partir da aplicação de uma das duas primeiras regras indicadas por Godinho.

Analísado com essa premissa, da condição pessoal vinculada a uma qualificação profissional, por sua vez ligada a função destinada ao trabalhador no momento de sua contratação, o artigo 456 da CLT, em seu parágrafo único, vedaria exatamente a alteração qualitativa do contrato de forma unilateral.

2.2 Acúmulo de funções e efeitos

A partir da identificação da função contratada, é possível avaliar se desta se diferencia de alguma forma o trabalho desenvolvido pelo trabalhador. Note-se que o acúmulo de funções é apenas uma das situações nas quais se verifica tal distinção, situando-se dentre as demais os chamados “desvio de função” e “substituição”.

Para caracterizar o acúmulo de funções o empregado deve exercer nova função além daquela para a qual foi contratado, mantendo o exercício concomitante de ambas. Vinícius Magalhães Casagrande³⁸ conceitua acúmulo de funções como

a sobrecarga de trabalho e desempenho de atribuição diferente da qual ocorrera a contratação. Tal função não pode ser afim ou funcionalmente ligada à contratada. Deve ser totalmente desvinculada da anterior. As funções devem ser alheias ao conjunto de atribuições inerentes à contratada.

Portanto, é necessário que durante a jornada de trabalho as tarefas desempenhadas pelo empregado caracterizem o exercício de ao menos duas funções. Assim já é possível excluir dessa caracterização as situações nas quais o empregado passa a desempenhar apenas uma ou poucas tarefas que compõem o conjunto de atividades típicas de outra função. Da mesma forma não caracteriza

³⁷ SANSEVERINO, Luisa Riva. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1976, p. 181.

³⁸ CASAGRANDE, Vinícius M. Acúmulo de funções e revisão do contrato de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 33, n. 127, jul./set. 2007, p. 162.

acúmulo de funções a situação na qual o desempenho das tarefas da outra função é realizado de forma esporádica.

Quando o empregado exerce outra função, melhor remunerada, de forma interina, continuando a perceber salário compatível com a sua função original, ocorre situação de *substituição temporária* ou *comissionamento interino*. Segundo Godinho Delgado³⁹ tais fatos configuram alteração funcional lícita, pois são situações próprias à dinâmica empresarial. Contudo, reforça que ao exercer função melhor remunerada, mesmo que temporariamente, é assegurado ao trabalhador o direito a não sofrer perda salarial durante esse período, devendo perceber salário compatível com a função efetivamente exercida.

O desvio de função, que também não se confunde com o acúmulo de funções, é a situação na qual o empregado é contratado para exercício de determinada função e na prática desempenha função diversa dentro do ambiente da empresa. Neste caso, o conjunto de atribuições, tarefas e poderes vinculados à função contratada não são exercidos pelo trabalhador, o que impede a caracterização do acúmulo de funções.

A diferenciação entre essas duas situações não encontra respaldo apenas na doutrina como também na jurisprudência, consoante se infere da ementa do processo 00741-2008-057-03-00-0, de relatoria do Desembargador Júlio Bernardo do Carmo, do TRT da 3ª Região:

DESVIO DE FUNÇÃO - ACÚMULO DE FUNÇÕES - PLUS SALARIAL - O desvio de função não se confunde com o acúmulo de funções, pois enquanto o desvio de função se caracteriza quando o empregado passa a executar atribuições típicas de função diversa daquela para a qual foi contratado, o acúmulo se verifica quando por um desequilíbrio entre as funções inicialmente contratadas, o empregador passa a exigir do empregado, concomitantemente, outras atribuições alheias ao contrato de trabalho.⁴⁰

É importante pontuar que em todos esses casos o empregado não deve sofrer redução salarial, seja absoluta ou relativa. O exercício de função com menor remuneração, em princípio, não dá direito ao empregador promover a diminuição salarial do empregado. Já no caso de acúmulo de funções ou exercício de função melhor remunerada (seja por substituição ou desvio de função), o trabalhador terá

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 1014.

⁴⁰ Disponível em: < <http://www.mg.trt.gov.br> >. Acesso na data de 11/07/2011.

direito a um reajuste proporcional no seu salário. Como ensina Márcio Túlio Viana⁴¹, o empregado sofreria redução salarial indireta ao se esforçar mais durante a prestação de serviço e ver a contraprestação por parte do empregador – o salário – ser mantida no mesmo nível.

O ato ou comando do empregador que altera a forma de prestação do serviço e faz iniciar a situação em que se dá o acúmulo de função, ou qualquer outra forma de intensificação do trabalho, é muitas vezes entendido como derivado do poder diretivo conferido ao empregador.

Há posicionamentos diversos sobre a extensão desse direito e do seu exercício através do *jus variandi*, além de discussões acerca da validade dessa prerrogativa nos casos concretos, principalmente na implantação de alterações na prestação de serviço que causem efeitos desfavoráveis ao empregado, como as analisadas neste estudo.

2.3 Poder diretivo, *Jus variandi* e seus limites

Diante da dinâmica empresarial e concorrencial, a possibilidade de alteração do contrato de trabalho durante a sua vigência é imprescindível. A indeterminação do conteúdo das prestações é uma necessidade para que a atividade desempenhada pelo trabalhador se adéque aos demais fatores de produção utilizados no empreendimento⁴².

A alteração contratual que modifica a função desempenhada pelo empregado é classificada por Godinho Delgado⁴³ como uma alteração objetiva, meramente contratual (não advém de uma alteração normativa), voluntária (na medida em que exprime a vontade de ao menos uma das partes) e qualitativa (pois altera o conteúdo da prestação do serviço da parte obreira, o objeto da relação trabalhista).

As alterações unilaterais do contrato são ligadas diretamente ao poder diretivo que detém o empregador. Muitas delas são expressões da vontade exclusiva deste e se apresentam como obrigatórias para a parte obreira.

⁴¹ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996, p. 251.

⁴² *Ibidem*, p. 196.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 997-998.

Para Délio Maranhão⁴⁴, tal poder se justifica no fato de o empregador exercer um empreendimento econômico, reunindo para isso um conjunto de fatores de produção, sendo o principal desses fatores a força de trabalho. Por assumir o risco pelo empreendimento é natural que tenha o direito de dispor da melhor forma possível destes fatores de produção, visando sempre à sobrevivência e ao sucesso de sua empresa. Contraposta a esse poder, insere-se a “obrigação do empregado de se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins que este se propõe alcançar no campo da atividade econômica”.

Para Aldacy Rachid Coutinho⁴⁵ o poder no âmbito empresarial é subdividido em poder de organização, de direção, de regulamentação, de fiscalização e, por fim, poder punitivo. A autora ressalta, entretanto, que essa sistematização não goza de unanimidade na doutrina, sendo muitas vezes definido o poder diretivo como gênero que se subdivide nos poderes regulamentador e fiscalizador.

Segundo ela, ainda, a relação empregatícia caracteriza-se pela hierarquia entre obreiro e empregador em decorrência não apenas do risco assumido por este e que é mencionado por Délio Maranhão, mas também por conta do próprio contrato assinado pelo trabalhador, símbolo da expressão de uma vontade autônoma⁴⁶.

O poder diretivo é conceituado a partir de diversos ângulos por outros autores: Barassi⁴⁷ o define como sendo o poder necessário para prover o direcionamento concreto às energias do trabalhador; Durand e Jaussaud⁴⁸ asseveram que tal poder é derivado de uma larga margem de indeterminação acerca da obrigação contratada; e Romita⁴⁹ indica que tal poder de conformação da prestação devida pelo empregado é limitado apenas de forma genérica pelo contrato e qualificação profissional do empregado.

Godinho Delgado⁵⁰ nomeia os poderes no âmbito da relação trabalhista de forma um pouco diferente, sendo o “poder empregatício” o gênero que engloba o poder diretivo e os demais: fiscalizatório, disciplinar e regulamentar. O poder diretivo

⁴⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo... [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995. v. 1, p. 241.

⁴⁵ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999, p.9.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 53.

⁴⁷ BARASSI, Ludovico. *Il Diritto del Lavoro*. Milano: Giuffrè, 1949, v. 2. *Apud* MAGANO, Octavio Bueno. Do poder diretivo na empresa. São Paulo: Saraiva, 1982, p.116.

⁴⁸ MAGANO, Octavio Bueno. *Op. cit.*, p.116.

⁴⁹ ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 73.

⁵⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 629.

seria, como definido pela doutrina aqui citada, aquele que o permite organizar a estrutura da empresa e a dinâmica empresarial, aí englobadas a especificação e orientação da prestação de serviços pelo empregado⁵¹.

Maranhão segue sua lição⁵² indicando que o fator de produção “força de trabalho” é colocado à disposição do empregador através de um contrato de trabalho, sendo-lhe facultada a alteração contratual unilateral em virtude da indeterminação acerca do conteúdo da prestação a ser realizada pelo obreiro (conforme apontamento de Durand e Jaussaud no parágrafo anterior). O doutrinador ressalta, entretanto, que tais modificações devem ser dar dentro dos limites do próprio contrato.

Essa faculdade dada ao empregador é denominada *jus variandi*, conforme explica Vinícius Casagrande⁵³, e significa, segundo referido autor, o poder do empregador de alterar a forma de disposição da força de trabalho, limitado nos termos da lei e do contrato. Ou seja, é “o agir no vazio da lei ou do contrato, dispondo da força de trabalho da melhor maneira a atender a finalidade do empreendimento”.

O *jus variandi* é, portanto, uma faculdade dada ao empregador com fundamento no poder diretivo. A doutrina divide o *jus variandi* em ordinário e extraordinário.

Márcio Túlio Viana⁵⁴ ensina que o exercício do *jus variandi* ordinário é realizado nos espaços em branco entre as cláusulas do contrato, nos pontos sobre os quais não há qualquer previsão. Estão dentro do âmbito de aplicação do *jus variandi* ordinário aqueles aspectos que não são regulados por qualquer norma jurídica, seja por diploma legal ou pelo próprio contrato⁵⁵.

Já o *jus variandi* extraordinário atua na relação jurídica em campo previamente regulado por normas heterônomas ou autônomas (ou seja, o próprio contrato de trabalho), desde que devidamente autorizado de forma genérica ou

⁵¹ *Ibidem*, p. 631.

⁵² SÜSSEKIND, Arnaldo... [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995. v.1, p. 241.

⁵³ CASAGRANDE, Vinícius M. Acúmulo de funções e revisão do contrato de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 33, n. 127, jul./set. 2007, p. 166.

⁵⁴ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996, p. 214.

⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 1003.

específica também por normas jurídicas⁵⁶. Essa modalidade de exercício do *jus variandi* atinge diretamente o contrato de trabalho, alterando-o de forma definitiva ou provisória.

Sarthou⁵⁷, para além das definições doutrinárias do termo, faz severas críticas à existência do *jus variandi*, considerando-o instrumento de delegação de poderes à parte mais forte que fere o ordenamento jurídico em ao menos três pontos. Primeiro, ao agredir a norma da irrevocabilidade unilateral do consentimento, constante do direito civil; segundo, ao ofender o princípio básico do direito do trabalho de tutela da integridade física, intelectual e moral do trabalhador; por fim, ao ferir os princípios constitucionais da isonomia e proteção ao trabalhador.

Sarthou defende, por conseguinte, atuações do Judiciário e do Legislativo no sentido, respectivamente, da máxima restrição ao exercício desse poder pelo empregador e de derrogação do instituto⁵⁸.

Em resposta a essa crítica, Viana⁵⁹ argúi que se o *jus variandi* for usado como instrumento de regulação da prestação de serviços e não como forma dissimulada de alteração lesiva do contrato, não se justifica a tentativa de eliminá-lo da relação trabalhista. Assim, há se de garantir que sua aplicação seja feita dentro de determinados limites, tanto conceituais como funcionais.

Os limites funcionais são dados pelo próprio contrato: nenhuma cláusula expressa pode ser alterada pelo *jus variandi*. Segundo Uriarte⁶⁰, as variações feitas pelo empregador no exercício do poder diretivo através do *jus variandi* são “menos importantes” do que os termos ou condições do contrato de trabalho, que serve então como um limitador do exercício daquele poder.

Viana⁶¹ ainda complementa indicando que o limite conceitual não se confunde com as características secundárias da prestação de serviço e que por isso não foram incluídas no contrato, sendo composto pelas modificações que não podiam ser previstas antecipadamente.

⁵⁶ *Ibidem*, p. 1005.

⁵⁷ URIARTE, Oscar Ermida. La doctrina rioplatense sobre el *jus variandi*. *Revista do Direito*, ano IX, nº 49, mai/jun 1984, p. 32. *Apud* VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996, p. 216.

⁵⁸ URIARTE, Oscar Ermida. *Op. cit.*, p. 33. *Apud* VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 217.

⁵⁹ VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 217.

⁶⁰ URIARTE, Oscar Ermida. *Op. cit.*, p. 18. *Apud* VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 221.

⁶¹ VIANA, Márcio Túlio. *Op. cit.*, p. 222.

Os limites funcionais são, por sua vez, avaliados pelo ângulo da necessidade da alteração e pelo balanceamento dessa ordem em conjunto com o prejuízo infligido ao empregado. Segundo Hugo Gueiros Bernardes⁶² cada ato do *jus variandi* deve ter uma motivação razoável, sendo então legitimados pela busca de um fim específico, benéfico para a empresa.

Já para Uriarte⁶³ além da motivação razoável, o ato praticado a partir do exercício do *jus variandi* não pode causar qualquer prejuízo ao empregado, seja moral, profissional, pessoal ou familiar.

Esse ângulo de avaliação sob a perspectiva do empregado não é considerado por Gueiros, para quem qualquer regulação na forma de prestação de serviço que siga um interesse legítimo da empresa seria inócua.

Parece que o melhor caminho é sopesar ambos os lados, tanto a gravidade do comando com relação ao interesse da empresa como o prejuízo decorrente desse comando para a esfera do empregado.

Para Godinho Delgado⁶⁴, a questão dos limites ao princípio do *jus variandi* empresarial passa pela compatibilização deste com outros dois princípios aplicáveis à matéria das alterações contratuais objetivas: da inalterabilidade contratual lesiva e do direito de resistência obreiro.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva propugna uma intolerância a qualquer alteração no contrato de trabalho que seja lesiva ao trabalhador. Originalmente trazida do direito civil, derivada do princípio de inalterabilidade dos contratos, tal norma se moldou à ordem trabalhista principalmente ao permitir as alterações contratuais que não tragam prejuízo a ambas as partes ou que prejudiquem unicamente o empregador. Outra diferença significativa deste princípio para o seu correlato no direito civil é a rejeição da atenuação dessa inalterabilidade do contrato pela fórmula do *rebus sic stantibus*⁶⁵.

O empregado tem a prerrogativa de oferecer resistência a comandos ilícitos do empregador, derivados de uma utilização indevida do seu poder diretivo. Essa

⁶² BERNARDES, Hugo Gueiros. Introdução. In: MACIEL, J. Alberto et al. *O contrato de trabalho e sua alteração*. São Paulo: LTr, 1975, p.41.

⁶³ URIARTE, Oscar Ermida. La doctrina rioplatense sobre el jus variandi. *Revista do Direito*, ano IX, nº 49, mai/jun 1984, p. 26-27. *Apud* VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996, p. 223.

⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 999-1006.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 1001.

prerrogativa é consequência do princípio do direito de resistência obreiro. Através desse direito o empregado poderia se recusar a cumprir uma ordem do empregador ou recusar uma alteração contratual objetiva, desde que esta ordem ou alteração seja realizada em abuso do poder diretivo.

Entretanto, segundo Godinho Delgado⁶⁶, no Brasil a efetividade desse princípio é reduzida pelo fato de os trabalhadores não gozarem de uma garantia geral de emprego, o que normalmente inibe o exercício de qualquer resistência face ao risco do rompimento do vínculo empregatício.

De qualquer forma, os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e do direito de resistência do empregado privilegiam a proteção dos interesses do trabalhador dentro da matéria que trata das alterações contratuais objetivas, opostamente ao princípio do *jus variandi*, que protege a empresa no sentido de prover meios para a consecução de seus fins e sua sobrevivência.

Para Godinho Delgado, sendo o sistema jurídico um todo lógico, caberia ao estudioso do direito compatibilizar os três princípios, mediante a utilização da fórmula a seguir: “prevalece, na qualidade de princípio motor e norma geral, a regra da inviabilidade de alterações contratuais lesivas ao empregado, socorrida tal regra pelo direito de resistência obreiro às modificações ilícitas do contrato empregatício”⁶⁷. Consolidada a prevalência dos princípios protetores do empregado, o *jus variandi* seria autorizado desde que não atinja cláusulas contratuais ou desrespeite normas jurídicas ou então nas situações em que recebe autorização expressa direta ou indireta pela própria ordem trabalhista.

Considerando então as alterações lesivas, restam apenas três situações práticas nas quais o *jus variandi* poderia ser exercido: a) ao implementar modificações transitórias em resposta a causas excepcionais independentes da vontade do empregador; b) modificações lesivas ao trabalhador, transitórias ou permanentes, autorizadas expressamente pela legislação (por exemplo, a reversão tratada no artigo 468 da CLT, a alteração funcional em decorrência de deficiência física ou mental tratada no artigo 461 §4º, entre outras); c) alterações permitidas mediante autorização pela ordem jurídica autônoma negociada em acordos ou

⁶⁶ *Ibidem*, p. 1003.

⁶⁷ *Ibidem*, p. 1005-1006.

convenções coletivas de trabalho, por exemplo nos assuntos indicados pela Constituição Federal, artigo 7º, incisos VI e XIII.

Como explica Aldacy Coutinho⁶⁸, não há sentido em tentar entender a empresa como instituição sem possibilidade de exercício de poderes por parte do empregador sobre o empregado, mas deve-se buscar o reconhecimento de que o empregado inserido na relação trabalhista é “um sujeito de direitos realizáveis e oponíveis” e que tal característica deve ser considerada dentro do desenvolvimento dessa relação.

Alinhada a esse fim é a exposição de Godinho Delgado sobre o exercício do poder empregatício tendo em vista a cidadania do empregado⁶⁹: a relação trabalhista não pode prever apenas um sujeito ativo, o empregador. Em uma relação trabalhista democrática deve haver espaço de atuação de ambos os pólos, sendo tal relação uma “relação contratual complexa, plástica e de assimetria variável entre empregador e empregado, considerados em sua projeção individual e coletiva”⁷⁰.

⁶⁸ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder Punitivo Trabalhista*. São Paulo: LTr, 1999, p.10.

⁶⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 655.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 657.

3. A RESPOSTA DO DIREITO

Em decorrência do fenômeno da intensificação do trabalho crescem as demandas trabalhistas levadas à apreciação do judiciário pleiteando alguma forma de compensação pelo esforço realizado sem a necessária contraprestação. Neste capítulo será apresentado um estudo que identifica e analisa as respostas apresentadas pelo Poder Judiciário a esse tipo de demanda, tendo em vista que a jurisprudência é uma importante fonte do Direito e do Direito do Trabalho.

Segundo Sayonara Grillo⁷¹ as ideologias exercem papel muito importante na interpretação das normas jurídicas. É no âmbito das decisões judiciais que pode haver uma reinterpretação de regras tutelares do trabalho, assim como mudanças no sentido atribuído aos textos legais. Conforme indica Adalberto Cardoso⁷², as cortes trabalhistas são o local onde ocorrem disputas entre representantes da classe operária e dos capitalistas para a criação de interpretações favoráveis da norma legal. Segundo o autor, foi assim que na década de 90 a economia brasileira alcançou o objetivo de flexibilizar o direito do trabalho⁷³.

A posição central da Justiça do Trabalho na regulação das relações de classe justifica a escolha da jurisprudência, fonte do Direito, como objeto de análise para a construção teórica de formas de restituição da intensificação laboral, mais especificamente do acúmulo de funções. Como afirma Sayonara Grillo,

(...) apesar do Brasil não pertencer a um sistema de *common law*, a força das decisões interpretações judiciais, principalmente no âmbito trabalhista, é incontestável.⁷⁴

Reforça Jorge Luiz Souto Maior⁷⁵ que, mesmo para os autores que não consideram a jurisprudência como fonte do Direito, não é possível negar o fato de que as decisões judiciais geram efeitos análogos aos da lei para os envolvidos. Além disso, para o autor, considerar a jurisprudência como uma das fontes do direito do

⁷¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 356.

⁷² CARDOSO, Adalberto. O sindicalismo no Brasil: breve excursão sobre mudanças e permanências. *Cadernos Adenauer*, Rio de Janeiro, v. 3, nº 2. In SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Op. cit.* São Paulo: LTr, 2008, p. 361.

⁷³ *Idem*.

⁷⁴ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Op. cit.* São Paulo: LTr, 2008, p. 362.

⁷⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Os princípios do direito do trabalho e sua negação por alguns posicionamentos jurisprudenciais. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes... [et. al] (coord.). *O mundo do trabalho: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2009, p. 207.

trabalho implica na conclusão lógica de que os julgadores não aplicam de forma literal o que diz a lei, já que isso indicaria que a única fonte seria o próprio texto legal⁷⁶.

3.1 O direito do trabalho dentro do Direito

O direito do trabalho é considerado por grande parte da doutrina um ramo especial e autônomo do direito civil. O reconhecimento dessa autonomia não significa que há uma desvinculação entre ambos. Pelo contrário, o direito civil é de fundamental importância para a aplicação do direito do trabalho⁷⁷. Assim como o direito civil também está vinculado a regras gerais do Direito, entendido como um todo, também o direito do trabalho está vinculado a tais regras.

Não só as regras e princípios de direito civil ou do sistema jurídico influenciam o direito do trabalho, mas também conceitos, definições e institutos do direito comum são necessários para o entendimento das situações que são apresentadas para apreciação do ramo trabalhista.

É no direito civil, por exemplo, que se define o que é contrato e quais, de maneira geral, são suas características, formas, efeitos, por quais princípios a sua utilização deve se basear e quais as possibilidades de modulação, dentro dos limites da lei e do direito.

Com base nos estudos de direito civil é possível a classificação do contrato de emprego como sendo um contrato nominado, típico, bilateral, comutativo, consensual, informal e oneroso. No ramo trabalhista será estudado de forma mais aprofundada o contrato de emprego e definidas as suas peculiaridades, como a nomeação de empregado e empregador como seus pólos subjetivos e o seu conteúdo, como sendo uma prestação pessoal, subordinada, não eventual e assalariada de serviços.

⁷⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Os princípios do direito do trabalho e sua negação por alguns posicionamentos jurisprudenciais. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes... [et. al] (coord.). *O mundo do trabalho: leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do direito do trabalho*. São Paulo: Ltr, 2009, p. 207.

⁷⁷ BELMONTE, Alexandre Agra. *Instituições civis no direito do trabalho: parte geral, obrigações, responsabilidade civil e contratos*. Rio de Janeiro: Renovar, 1994, Apresentação.

A relação jurídica criada pelo contrato de emprego tem contornos específicos estudados dentro do ramo do direito do trabalho, mas obedece a regras e se norteia por princípios definidos no direito civil e que valem para qualquer relação jurídica.

Desta forma, não é possível estudar um fenômeno que ocorre dentro do âmbito de uma relação de trabalho (aqui em específico o acúmulo de funções por parte de um empregado) sem considerar princípios e regras gerais de direito e do direito civil.

Os temas da intensificação do trabalho e, mais especificamente, do acúmulo de funções, carecem hoje de tratamento específico dentro da normatização trabalhista. É uma área, portanto, na qual os operadores do direito necessariamente devem recorrer a princípios gerais do direito e institutos e princípios de direito civil para o correto entendimento e solução dos casos levados à sua apreciação.

Muitas decisões judiciais em processos trabalhistas que pedem retribuição justa ao acúmulo de funções não se utilizam dos princípios gerais de direito e do direito civil que assistiriam ao pedido do trabalhador. Ao fazer uma leitura literal do código para a apreensão da norma jurídica, a conclusão a que chega boa parte da jurisprudência é de que não há possibilidade de deferimento de uma reparação para o empregado.

Para a fundamentação das decisões nesse sentido, normalmente são adotadas duas posições: a) seria o artigo 456, parágrafo único, da CLT o texto unitário sobre o tema e que resolve a questão no sentido de o empregado ter assumido qualquer atividade, tarefa ou função, compatíveis com sua condição, por meio do contrato de trabalho; b) talvez como consequência do argumento anterior, o salário seria pago pela jornada de trabalho e não pelas tarefas específicas desempenhadas pelo trabalhador.

Seria possível ainda elencar um terceiro argumento para o indeferimento de pedidos originados pelo acúmulo de funções, que seria o fato de que tal alteração estaria embasada simplesmente no exercício do *jus variandi*. Por já terem sido apresentados os limites atribuídos ao exercício do *jus variandi* pelo empregador, limites que buscam o respeito aos princípios de direito, esse argumento não será analisado na sequência desse capítulo.

3.2 Interpretação e aplicação do artigo 456 da CLT

Efetivamente não há texto legal positivado que, de forma direta, conceba qualquer modalidade de restituição ao trabalhador que acumule mais de uma função, independente da sua área de atuação. Nesse sentido existe apenas um dispositivo legal, a lei 6.615/1978, que contém tal previsão de forma específica para a categoria dos radialistas no artigo abaixo transcrito:

Art. 13 - Na hipótese de exercício de funções acumuladas dentro de um mesmo setor em que se desdobram as atividades mencionadas no art. 4º, será assegurado ao Radialista um adicional mínimo de:

I - 40% (quarenta por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência igual ou superior a 10 (dez) quilowatts e, nas empresas equiparadas segundo o parágrafo único do art. 3º;

II - 20% (vinte por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência inferior a 10 (dez) quilowatts e, superior a 1 (um) quilowatt;

III - 10% (dez por cento), pela função acumulada, tomando-se por base a função melhor remunerada, nas emissoras de potência igual ou inferior a 1 (um) quilowatt.

Por regular a categoria dos radialistas, tal legislação não é usada por grande parte da jurisprudência para a resolução de conflitos em outras áreas profissionais.

Apesar de haver formas de interpretação do direito que permitem a criação de normas jurídicas no sentido de uma justa retribuição aos empregados que acumulam mais de uma função, essa aparente lacuna na legislação trabalhista tem sido base para várias decisões judiciais indeferirem os pedidos nesse assunto.

No acórdão do processo 33236-2008-001-09-00-5 do TRT da 9ª Região, o Des. Edmilson Antônio de Lima utiliza esse fundamento para indeferir o pedido de diferenças salariais face ao acúmulo de funções. Segue a ementa:

(...) II - DIFERENÇAS SALARIAIS EM RAZÃO DE ACÚMULO DE FUNÇÕES. FALTA DE AMPARO LEGAL. DIFERENÇAS SALARIAIS INDEVIDAS - O desvio para função diversa daquela para a qual o empregado foi contratado daria azo, em tese, à rescisão indireta, pela exigência de serviços alheios ao contrato de trabalho (art. 483, "a", da CLT), mas a lide não versa sobre essa questão, mas sim sobre pedido de pagamento de diferenças salariais pelo suposto acúmulo de funções. **Entretanto, falta amparo legal à pretensão. Na verdade, é impossível o trabalho em duas funções ao mesmo tempo para a mesma empresa ou para duas empresas do mesmo grupo econômico. Ou se faz uma ou outra tarefa, ou estas se alternam, mas não as duas ao mesmo tempo.** A questão encontra-se pacificada pela Súmula 129 do C. TST. Portanto, se não há convenção nem acordo coletivo prevendo a hipótese, não há que se falar em remuneração por acúmulo de funções. Se trabalhando para duas empresas do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada, tal

situação não daria azo a duplo salário, quanto mais trabalhando para uma empresa só, não havendo que se falar em "acúmulo de função", "dupla função", muito menos em direito a "duplo salário", "plus salarial" nem a "diferença salarial por acúmulo de funções" ou "indenização", expressões equivalentes utilizadas em diversos processos, faltando amparo legal e jurídico para tanto. Já dispõe o parágrafo único do art. 456 da CLT que "À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal". Recurso Ordinário do autor ao qual se nega provimento, no particular. (...)

(TRT 9ª Região. RO nº 33236-2008-001-09-00-5. 1ª Turma. Des. Relator: Edmilson Antonio de Lima. Publ.: 26/04/2011)⁷⁸ (grifos meus)

Interessante notar que o relator do acórdão não indefere o pedido baseando-se apenas na falta de amparo legal, mas considera necessário explicitar seu entendimento de que duas tarefas não podem ser realizadas ao mesmo tempo, o que tornaria, se estivesse correto o argumento, impossível qualquer caracterização de acúmulo de funções em qualquer área do mercado de trabalho.

No entanto, o acúmulo de funções não necessariamente exige que atividades de funções diferentes sejam realizadas exatamente ao mesmo tempo. O argumento colocado na ementa de que as tarefas se alternam não é suficiente para indicar que não houve acúmulo de funções. A dupla função pode ser caracterizada pelo exercício de duas funções dentro, por exemplo, de um mês, período legal para o qual se atribui o pagamento de um salário, definido a partir de um contrato de trabalho que, por sua vez, estipula, de forma expressa ou não, uma função a ser desempenhada pelo trabalhador.

No mesmo Tribunal, para o processo 08483-2009-007-09-00-2, também a relatora Des. Sueli Gil El-Rafihi defende a tese de falta de amparo legal.

ACÚMULO DE FUNÇÕES - DUPLA REMUNERAÇÃO - AUSÊNCIA DE AMPARO LEGAL - Nos termos do art. 5º, inciso II, da CF-88, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma, senão em virtude de Lei. E, para o ordenamento jurídico pátrio, salvo ajuste ou norma expressa em contrário, o exercício de mais de uma função, por força de um único contrato de trabalho e em horário único, não gera direito à multiplicidade de salário, em face da inexistência de amparo legal. Nesse sentido, ademais, o contido no art. 456, o único, da CLT.

(TRT 9ª Região. RO nº 08483-2009-007-09-00-2. 4ª Turma. Des. Relatora: Sueli Gil El-Rafihi. Publ.: 04/02/2011)⁷⁹

⁷⁸ Disponível em: < <http://www.trt9.jus.br> >. Acesso na data de 12/07/2011.

⁷⁹ Disponível em: < <http://www.trt9.jus.br> >. Acesso na data de 11/07/2011.

Segundo tal entendimento, a situação fática do acúmulo de funções, mesmo que comprovada, não poderia ensejar dupla remuneração ou multiplicidade de salário por não haver previsão legal nesse sentido. Qualquer outra forma de restituição, que não a dupla remuneração pedida neste processo, seria negada pelo primeiro argumento apresentado na ementa: o de que ninguém será obrigado a fazer qualquer coisa se não em virtude de lei (CF 1988, art. 5º inciso II).

Tal argumento também parece falho, pois leva em conta a disposição legal como se esta fosse a descrição do que ocorreu no fato concreto, sem considerar a possibilidade de que o acúmulo de funções tenha sido assumido em decorrência de um contexto no qual as opções de escolha do empregado se tornam muito limitadas. Como dito anteriormente, a possibilidade de exercício do direito de resistência obreiro pode em muitas situações ser mitigado, face, por exemplo, a necessidade financeira do empregado aliada à farta oferta de mão de obra para sua possível substituição.

Nas duas decisões é citado o artigo 456 da CLT, em seu parágrafo único, como indicativo simples de que através do contrato o empregado teria se vinculado a qualquer outra função compatível com sua condição pessoal.

Considerando a lição de Godinho Delgado já exposta no capítulo 2, não é possível interpretar referido dispositivo desta forma. O texto deixa claro que essa presunção deve ser aplicada apenas na falta de prova que indique a função originalmente contratada e quando o contrato não a especificar.

Ou seja, a partir de uma possível identificação da função originalmente contratada pode-se verificar que houve alteração contratual no sentido do acúmulo de funções. A falta de previsão legal acerca de alguma forma de restituição dessa situação prática não tem vinculação alguma com o texto legal aqui referenciado.

Em ambos os casos, ademais, a teoria defendida de que não há previsão legal que permita o deferimento do pedido foi apresentada junto a outro argumento, indício de que tal teoria não se sustenta ou, no mínimo, é controversa a ponto de necessitar apoio em argumento diferenciado.

Exemplo de uma decisão que, por outro lado, se baseou explicitamente na falta de amparo legal como fator suficiente para o indeferimento do pedido é o acórdão cuja ementa segue abaixo transcrita:

DIFERENÇAS SALARIAIS. ACÚMULO DE FUNÇÕES. INEXISTÊNCIA DE RESPALDO LEGAL OU NORMATIVO. IMPROCEDÊNCIA DO PEDIDO. Apesar de o Juízo originário ter reconhecido o exercício das funções de assistente administrativo e de manutenção de computadores, o pedido relativo a acúmulo funcional não encontra respaldo em qualquer fundamento legal ou convencional, o que obsta a pretensão. **A ausência de previsão legal ou normativa é fator suficiente para justificar a improcedência do pedido**, suplantando até mesmo a inovatória tese de vedação ao enriquecimento sem causa, sendo certo que sequer o autor, ao formular o pedido inicial, soube indicar, com precisão, como seriam apuradas as pretendidas diferenças salariais decorrentes da dupla função. **(grifo nosso)**

(TRT 15ª Região. RO nº 572-2007-087-15-00-4. Des. Relatora: Olga Aida Joaquim Gomieri. Julg.: 05/05/2009)⁸⁰

Importante identificar na ementa acima a indicação de que essa lacuna no texto legal seria suficiente inclusive para suplantar um dos princípios já consagrados do direito, que é a vedação ao enriquecimento ilícito. Analisado ainda neste capítulo, a referencia a tal princípio seria inclusive uma das formas a suprir a falta da previsão legal sobre o tema.

3.3 O salário como retribuição à jornada

Ao considerar o parágrafo único do artigo 456 da CLT como sendo o único texto legal a se referir ao acúmulo de funções (e também ao desvio de funções), é possível ao intérprete, de forma equivocada, deduzir que ao não especificar a função a ser desempenhada pelo trabalhador no respectivo contrato, o empregador paga o salário como contraprestação ao período em que o obreiro fica disponível para a empresa, e não pelas tarefas que realiza.

Assim já se decidiu:

ACÚMULO DE FUNÇÕES. MOTORISTA E COBRADOR; INEXISTÊNCIA DE DIREITO A DUPLA REMUNERAÇÃO. **No ordenamento jurídico pátrio, a remuneração do empregado atende à jornada de trabalho e não à função exercida.** Considerando que a função nada mais é que um conjunto de atribuições dirigidas a um posto de trabalho, e que as atribuições, antes inerentes a uma função denominada 'cobrador', foram transferidas para a função de 'motorista', dentro da mesma jornada de trabalho e observando compatibilidade com as tarefas deste, inexistente ilegalidade com a alteração contratual havida, inserida no jus variandi do empregador, e não autoriza o duplo pagamento pela acumulação de funções. (grifos meus)

⁸⁰ Disponível em: < <http://www.trt15.jus.br> >. Acesso na data de 11/07/2011.

(TRT 18ª Região. RO nº 51-2003-007-18-0094. Des. Relatora: Dora Maria da Costa)⁸¹

O encadeamento do texto da ementa permite inferir que as demais conclusões se baseiam no argumento principal considerado, de que o salário remunera a jornada e não a função. A partir deste primeiro argumento, é possível ao relator considerar que uma atividade típica da função de cobrador passou a compor a jornada padrão de um motorista, fazendo parte também da função de motorista.

Ocorre que a premissa do salário em retribuição ao período de disponibilidade do empregado é falsa. O artigo 457 da CLT diz que o salário é pago como contraprestação do serviço realizado. Segundo Arnaldo Süssekind⁸², tal artigo não significa uma regra absoluta nesse sentido, na medida em que existem várias situações previstas no próprio diploma legal em que é devido o salário mesmo sem a realização de qualquer serviço pelo empregado, como nas férias e alguns tipos de licença. Mas de forma alguma se pode afirmar em sentido totalmente oposto, que o salário teria ligação simplesmente com a jornada.

Segundo Nascimento,

Salário é a totalidade das percepções econômicas dos trabalhadores, qualquer que seja a forma ou meio de pagamento, quer retribuam o trabalho efetivo, os períodos de interrupção do contrato e os descansos computáveis na jornada de trabalho.⁸³

Tal conceito deixa clara a vinculação entre o pagamento do salário e o serviço prestado pelo empregado, sem deixar de lado os momentos em que é devida a remuneração mesmo sem efetiva prestação laboral (não os confundindo com o período de disponibilidade do empregado).

3.4 Restituição através da interpretação e integração da norma trabalhista

Seja no direito do trabalho, seja em qualquer outro ramo do direito, o texto legal, até que seja aplicado, passa por um processo de interpretação por parte do operador, chamado *processo hermenêutico*. Ao longo do tempo, várias correntes doutrinárias defenderam diferentes formas de interpretação.

⁸¹ Disponível em: < <http://www.trt18.jus.br> >. Acesso na data de 12/07/2011.

⁸² SÜSSEKIND, Arnaldo... [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995. v. 1, p. 337.

⁸³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo; Saraiva, 2006, p. 817.

A primeira foi a Escola Exegética, cujas características principais são o culto ao texto da lei e a busca da intenção original do legislador ao produzi-la. Tal método não satisfaz as necessidades de interpretação do direito do trabalho⁸⁴, no qual é característica a pluralidade normativa: além da CLT há a influência inegável dos princípios constitucionais, as convenções e acordos coletivos de trabalho, os usos e costumes, e normas internacionais.

A Escola Histórica, principalmente com as idéias de Savigny, defende a posição de que o direito é resultado da evolução histórica de uma sociedade, contrapondo os preceitos da Escola Exegética ao considerar o texto da lei um empecilho para a contínua e necessária evolução do direito. O intérprete, portanto, deveria optar pela expressão da consciência do povo, quando a lei positivada se colocar de alguma forma contrária a esse entendimento⁸⁵.

Por fim, a Escola do Direito Livre preceitua que o direito é criado também pelo julgador, no momento de proferir uma sentença. Isso ocorre face à mutabilidade da realidade social e da impossibilidade de o texto legal acompanhar essa constante evolução, consequência da insuficiência das construções lógicas e dos silogismos. Para essa corrente, a ordem jurídica não tem como ser plena, sendo também impossível alcançar a verdadeira vontade da lei⁸⁶.

Além das formas de interpretação concebidas por essas três grandes correntes, Délio Maranhão⁸⁷ cita ainda o sistema teleológico de interpretação. Tal sistema prescreve que a norma deve ser aplicada conforme a sua finalidade, sendo necessário, portanto, a identificação de qual necessidade prática cada norma pretende suprir.

Tais entendimentos e a evolução da discussão sobre o tema resultaram em algumas técnicas de interpretação da norma jurídica⁸⁸: gramatical (procura o sentido exato do texto normativo), lógica (busca uma interconexão entre os diversos dispositivos legais), teleológica (procura o fim objetivado pelo produtor da norma jurídica), extensiva (supõe que o texto legal foi produzido de forma mais restrita do que intencionava o legislador), restritiva (ao contrário da extensiva, diminui o âmbito

⁸⁴ *Ibidem*, p. 318.

⁸⁵ *Ibidem*, p. 319.

⁸⁶ *Ibidem*, p. 321.

⁸⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo... [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995. v. 1, p. 195.

⁸⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, São Paulo; Saraiva, 2006, p. 322.

de aplicação da norma ao relativizar expressões amplas utilizadas pelo legislador) e autêntica (quando o órgão legislador cria outra norma para explicar o sentido de conteúdo de norma anterior).

Délio Maranhão⁸⁹ ensina que não há como conceber um processo de interpretação sem a sistematização de princípios, sendo a ciência jurídica criada a partir de construções jurídicas e de conceitos. Continuando, indica que o problema não está em utilizar tais subsídios no processo hermenêutico, e sim no seu abuso. O texto legal serviria como um freio ao juiz, evitando julgamentos conforme suas próprias convicções. A melhor solução seria o respeito à lei, tendo o juiz, contudo, uma dose liberdade para a sua interpretação. Os limites a essa liberdade concedida ao juiz são definidos, por exemplo, pelos princípios de direito.

Existem princípios gerais do direito e princípios específicos de determinado ramo jurídico. Mesmo na interpretação de uma lei trabalhista, por exemplo, devem ser sempre considerados os princípios gerais de direito, que servem inclusive de base para o legislador na concepção do dispositivo legal a ser interpretado⁹⁰.

A característica de orientação interpretativa dada aos princípios permite que de um princípio geral sejam concebidos princípios mais específicos. Por exemplo, do princípio geral da segurança jurídica decorre o princípio da irretroatividade da lei; do princípio geral da igualdade decorrem os princípios do contraditório, da isonomia e não discriminação, da imparcialidade do juiz, dentre outros.

Por outro lado, em virtude da especialidade de determinados ramos do direito não é possível a aplicação de princípios mais genéricos do que aqueles que pertencem ao ramo em questão. No direito do trabalho, alguns princípios de direito civil devem ser aplicados com muito cuidado pelo intérprete⁹¹. Por exemplo, o princípio da igualdade formal que rege normas de direito civil é afastado no direito do trabalho, que se baseia em um princípio diverso, o de proteção ao trabalhador, buscando a igualdade real e não apenas material.

⁸⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo... [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995. v. 1, p. 196.

⁹⁰ BELMONTE, Alexandre Agra. *Institutos civis no direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1994, p. 31.

⁹¹ *Ibidem*, p. 34.

Eros Grau⁹², por sua vez, apresenta lição diferenciada sobre o tema, afirmando que o direito é dividido em direito posto e direito pressuposto. Este último existe no âmbito das relações sociais, sendo, portanto, anterior ao direito posto pelo Estado. Ao conceber o texto legal o Estado transforma o direito pressuposto em direito posto, sendo natural que parcela do direito pressuposto assim continue, sem inclusão no texto legal.

Para o ilustre jurista, os princípios que compõem o ordenamento jurídico são implícitos ou explícitos⁹³. Aqueles que são acolhidos pelo texto legal são os princípios explícitos, enquanto os implícitos podem descobertos a partir da análise dos textos normativos ou descobertos no direito pressuposto (estes seriam os princípios gerais de direito)⁹⁴. Os princípios implícitos compõem o ordenamento jurídico tanto quanto os princípios explícitos, sendo assim,

sua “positivação” não se dá mediante seu resgate no universo do direito natural, como tantos supõem; ela não é *constituída*, essa “positivação”, mas simplesmente *reconhecida*, no instante do seu descobrimento (do princípio) no interior do direito pressuposto da sociedade a que corresponde.

(...)

Insisto: os princípios gerais de direito não constituem criação jurisprudencial; e não preexistem externamente ao ordenamento. A autoridade judicial, ao tomá-los de modo decisivo para a definição de determinada solução normativa, simplesmente comprova a sua existência no bojo do ordenamento jurídico, do direito que aplica, declarando-os.⁹⁵

A partir das afirmações acima Eros Grau atribui força normativa aos princípios, considerando, ainda, a norma como gênero que engloba as espécies regra e princípio⁹⁶.

Arnaldo Süssekind⁹⁷ também atribui força normativa aos princípios de direito, uma vez que possuem caráter de preceitos jurídicos que podem ser aplicados por uma autoridade judicial, por se aplicarem a situações de fato e de direito e por serem preceitos que tipificam e sustentam o Direito do Trabalho.

Além do processo de interpretação é possível ao juiz realizar a integração da norma jurídica. Integração é o processo através do qual é resguardada a

⁹² GRAU, Eros Grau. *Ensaio e discurso sobre a interpretação / aplicação do Direito*. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 147.

⁹³ *Ibidem*, p. 145.

⁹⁴ *Ibidem*, p. 47.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 48.

⁹⁶ *Ibidem*, p. 49.

⁹⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo... [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995. v. 1, p. 142.

integralidade do direito positivo através de técnicas que buscam eliminar lacunas legislativas decorrentes da falta de norma positivada que atenda à situação concreta⁹⁸. Tal objetivo é alcançado através de duas técnicas de integração legislativa: a analogia e a equidade.

A analogia é o método em que as lacunas legislativas são preenchidas pela utilização de um preceito legal positivado, mas que versa sobre situação outra daquela que está sendo julgada. Segundo Carnelutti⁹⁹, a semelhança necessária entre as duas situações não está nelas mesmas, mas no princípio jurídico em cujo âmbito de aplicação ambas se encontrem e que impulsionou o legislador a produzir a norma jurídica.

A aplicação da analogia, segundo Delgado¹⁰⁰ deve ser realizada mediante a verificação de três requisitos: que o fato considerado não seja regulado por norma jurídica específica; que exista, dentro do ordenamento jurídico (seja no mesmo diploma legal ou não, no mesmo ramo do direito ou não), norma jurídica que regule situação com aspecto comum (“ponto de contato”) à situação em questão; que esse aspecto seja central na questão discutida.

Equidade, por sua vez, é a possibilidade dada ao juiz de, na falta de previsão normativa, observar os princípios e valores predominantes naquela época e cultura e relativos à situação fática para criar norma jurídica inovadora que atenda ao caso¹⁰¹. Tal permissão ao legislador compreende, inclusive, o julgamento contrário ao texto legal.

Os métodos de interpretação e integração apresentados e a possibilidade de utilização de princípios de direito na aplicação de um dispositivo legal evidenciam que é possível ao julgador resolver situações concretas a ele apresentadas e em cuja análise se verifique, por exemplo, uma eventual lacuna legislativa.

É o caso do pedido de restituição pelo acúmulo de funções. A partir da explicação de alguns princípios relevantes ao tema e de como foram usados no julgamento de casos concretos restará claro que é ultrapassado (se é que em algum momento foi correto) o argumento de que não há previsão legal para o deferimento de uma compensação ao empregado que acumula funções.

⁹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 339.

⁹⁹ SÜSSEKIND, Arnaldo... [et. al.]. *Op. cit.*, p. 199.

¹⁰⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 243.

¹⁰¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, São Paulo; Saraiva, 2006, p. 340.

3.4.1 Princípio fundamental da dignidade da pessoa humana

A inserção do princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico se deu à luz de Estados com traços cada vez mais intervencionistas e protecionistas. Em todo o mundo diversos diplomas passaram a citar a dignidade da pessoa humana como um valor a ser protegido, um fim em si mesmo e não mais um meio para o alcance de outros valores jurídicos. É o caso da Carta das Nações Unidas, da Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Lei Fundamental da Alemanha de 1949, da Constituição Espanhola de 1978 e da Constituição Italiana de 1947¹⁰².

Na nossa Carta Magna o princípio segue assim positivado:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

III - a dignidade da pessoa humana;

(...)

O constituinte de 1988 atribuiu aos princípios fundamentais o *status* de base interpretativa e norteadora de todo o ordenamento jurídico, atribuindo especial importância ao princípio da dignidade da pessoa humana, que, segundo Dinaura Gomes¹⁰³, pode ser considerado como o “valor unificador de todos os direitos fundamentais”.

Adotando conceito de Canotilho, que informa que os princípios fundamentais albergariam aqueles definidores da forma e da estrutura de Estado, os estruturantes do regime político e os caracterizadores da forma de governo e da organização política em geral, José Afonso da Silva coloca o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana no grupo daqueles que definem o regime político de cada nação¹⁰⁴.

São esclarecedoras, também, as palavras de Amauri Mascaro Nascimento:

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é uma questão de respeito

¹⁰² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, São Paulo; Saraiva, 2006, p. 386.

¹⁰³ GOMES, Dinaura Godinho. *Op. cit.*, p.202.

¹⁰⁴ SILVA, Jose Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p.94.

ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

Em conclusão, como afirmam Ghestion, Goubeaux, Fabre-Magnan, em *Introducción générale de droit* (1994), se o direito orienta a atividade humana em função de uma ética inspirada na procura da justiça, esta ética, como concluiu Retterer, poderá encontrar suas raízes profundas no conceito de dignidade.¹⁰⁵

O respeito à dignidade de uma pessoa passa também pelo respeito à sua liberdade, ao reconhecimento da validade das suas opções nas diversas situações do cotidiano. Tal afirmação é de suma importância no direito civil, especialmente para esse estudo, na matéria dos contratos e, portanto, relativa ao contrato de trabalho. Como afirma Rodrigo Trindade de Souza¹⁰⁶, identificar como válida a expressão de vontades no âmbito do contrato de trabalho não serve apenas para reconhecer a relação jurídica de emprego a partir de um negócio jurídico, mas também e principalmente para afirmar a “condição humana subjetiva do sujeito trabalhador”, atribuindo-lhe o status de cidadão com dignidade efetiva.

Em resposta a tal argumento está a constatação de que na sociedade contemporânea existem diversas situações que restringem as opções reais de escolha por parte de um dos contratantes. Não é por outro motivo que o texto constitucional deixa clara a prevalência da proteção à dignidade da pessoa humana em comparação com a proteção das formas de declaração de vontade.

É também a partir do reconhecimento de que o modo como se desenvolve a economia capitalista prejudica grande parcela da população nas suas relações privadas (especialmente trabalhistas e consumeiristas), que surgiram legislações protetivas, como o direito de trabalho e do direito do consumidor, dentre outras.

Na ocorrência do acúmulo de funções, assim como em outras manifestações do fenômeno de intensificação do trabalho, vários direitos fundamentais dos trabalhadores são desrespeitados pelos seus empregadores. Assim, alguns entendimentos jurisprudenciais já vêm, em resposta, buscando coibir ou cessar a violação de toda essa gama de direitos com supedâneo no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Veja-se, a este respeito, a seguinte ementa:

¹⁰⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*, São Paulo; Saraiva, 2006, p. 387.

¹⁰⁶ SOUZA, Rodrigo Trindade de. *Função social do contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 2008, p. 47.

(...) ACÚMULO DE FUNÇÃO. DIFERENÇA SALARIAL. QUADRO ORGANIZADO DE CARREIRA. PRINCÍPIO DA ISONOMIA E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. Primeiramente, resta totalmente superado a tese de que para se deferir a diferença salarial por acúmulo de função da empresa tenha que possuir quadro organizado de carreira. Além disso, no caso de existência de quadro, o pedido seria de enquadramento no cargo. **A pretensão obreira encontra amparo no princípio da isonomia e da dignidade da pessoa humana, ambos consagrados no texto constitucional.** Quanto à prova produzida, observando o conjunto probatório e analisando o depoimento de todas as testemunhas, restou claro que a reclamante era coordenadora do setor de expedição e digitação visto que a primeira testemunha da reclamante e da reclamada afirmaram com clareza que a reclamante era coordenadora da área de digitação. Portanto, a prova oral foi uníssona, devendo a r. sentença de origem ser mantida neste particular. (TRT 2ª Região. RO nº 01963-2007-007-02-00-9. 4ª Turma. Des. Relatora: Patrícia Terezinha de Toledo. Julg.: 01/03/2011. Publ.: 18/03/2011)¹⁰⁷ (grifos meus)

Independente da fundamentação das decisões referenciarem de forma explícita ou não a proteção à dignidade da pessoa humana, qualquer princípio de direito usado para concretizar a norma jurídica e conceder forma de restituição ao trabalhador que acumula funções de forma ilícita servirá para a afirmação da dignidade da pessoa humana dentro das relações trabalhistas.

3.4.2 Princípio da boa fé objetiva

É necessário, de início, distinguir a boa fé objetiva, princípio da teoria dos contratos, da boa fé subjetiva. A boa fé subjetiva se relaciona às intenções do indivíduo, matéria de difícil aferição e comprovação. Já a boa fé objetiva se refere à avaliação ética que pode ser feita em todo o conjunto de atitudes tomadas pelos contratantes¹⁰⁸. É necessário, portanto, que durante a relação jurídica o agente tenha como diretriz o agir ético, adotando condutas que sigam os valores vigentes da sociedade¹⁰⁹.

O princípio da boa fé objetiva é um princípio ou regra geral do direito civil, positivado no Código Civil de 2002 e que a partir de então passou a ser reconhecido de forma inequívoca como um dos princípios mais importantes a reger as relações jurídicas de maneira geral.

¹⁰⁷ Disponível em: < <http://www.trt2.gov.br> >. Acesso na data de 13/07/2011.

¹⁰⁸ ARAÚJO, Francisco Rossal. *A boa-fé no contrato de emprego*, São Paulo: LTr, 1996, p. 16.

¹⁰⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*, São Paulo: LTr, 1978, p. 273.

Sua identificação mais comum com a matéria dos contratos se dá através do artigo 422 do Código Civil vigente:

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

No entanto, a boa fé também é mencionada em outros dois artigos do mesmo *Codex*:

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa fé e os usos do lugar de sua celebração.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa fé ou pelos bons costumes.

Não há nesse diploma legal ou em qualquer outro alguma indicação do conteúdo específico do princípio da boa fé. Cabe, portanto, à doutrina, principalmente através da análise destes três artigos, a definição do conceito e da aplicação deste princípio.

Bruno Miragem¹¹⁰ indica que o reconhecimento do princípio da boa fé e conseqüente aplicação deve ocorrer independentemente de qualquer previsão expressa em lei. No entanto, utiliza os três artigos acima citados para reconhecer em cada um deles uma função diferente para o princípio da boa fé objetiva.

No artigo 113 estaria explícita a função de interpretação e integração que é atribuída a esse princípio. O princípio da boa fé pode, portanto, ser usado para construir respostas a situações não reguladas juridicamente em decorrência de lacuna na lei, além de ser um norte ao intérprete das normas jurídicas positivadas.

O artigo 187 atribui ao princípio a função de limitação ao exercício de direitos subjetivos. Uma importante consequência desta constatação para o presente estudo é a de que a liberdade de contratação através do exercício da autonomia privada pode ser limitada pelo princípio da boa fé na medida em que este é fonte para o controle de conteúdo dos contratos e da sua dinâmica no processo de execução¹¹¹.

Por fim, e talvez com os desdobramentos mais importantes, o artigo 422 coloca o princípio da boa fé como fonte geradora de “deveres jurídicos implícitos” na

¹¹⁰ MIRAGEM, Bruno In: MARQUES, Claudia Lima... [et. al.]. *A nova crise do contrato: estudos sobre a nova teoria contratual*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 214.

¹¹¹ *Ibidem*, p. 217.

relação jurídica: deveres de confiança, lealdade e colaboração¹¹², que seriam deduzidos a partir de condições e características observáveis no caso concreto. Tais obrigações são “laterais ou anexas” e servem para alcance de uma maior satisfação do conteúdo da relação obrigacional.

Conseqüências idênticas são apresentadas por Araújo¹¹³. Para ele, os deveres secundários criados pela observância da boa fé objetiva são os deveres de probidade, confiança e lealdade, entendidos como meio para alcance do fim do contrato: o adimplemento da obrigação principal. Na prática da relação jurídica essas obrigações seriam consubstanciadas em deveres de esclarecimento mútuo, proteção aos bens jurídicos envolvidos, lealdade no sentido de manutenção do equilíbrio entre as prestações contratadas, cooperação entre as partes, entre outros.

No âmbito de um contrato de trabalho, Plá Rodriguez¹¹⁴ indica uma vantagem no acolhimento do princípio da boa fé em substituição ao princípio do rendimento, o qual indica a obrigação que recairia tanto sobre o empregado como ao empregador de, durante a execução do contrato, “realizar o máximo de esforço para aumentar, incrementar e impulsionar a produção nacional, na parte que dependa da empresa”.

É que as diretivas práticas decorrentes desse princípio recaem quase que exclusivamente sobre o trabalhador: ao mesmo tempo em que legitima o estabelecimento de patamares mínimos de produtividade a serem alcançados, torna inválidas algumas formas de resistência da classe obreira, como a diminuição intencional de produção como resposta a abusos patronais ou mesmo o exercício de greves.

Por sua vez, o princípio da boa fé atinge não apenas o empregado, mas também o empregador, ao estabelecer deveres a serem cumpridos por ambos os pólos da relação trabalhista.

Muito importante para a análise dos casos de acúmulo de funções é a dedução de que o princípio da boa fé objetiva constitui base para a proteção do equilíbrio da relação jurídica contratual. Dessa constatação são identificados como

¹¹² *Ibidem*, p. 214-215.

¹¹³ ARAÚJO, Francisco Rossal. *A boa-fé no contrato de emprego*, São Paulo: LTr, 1996, p. 36-37.

¹¹⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*, São Paulo: LTr, 1978, p. 269.

defeitos do negócio jurídico a lesão e o estado de perigo, cujo requisito objetivo é a desproporção das prestações¹¹⁵.

É importante salientar que a verificação da boa fé objetiva não deve ocorrer apenas no momento da formação do contrato, mas também durante a sua execução, principalmente no caso do contrato de trabalho, por ser um “contrato de trato sucessivo”¹¹⁶.

Toda a análise sobre o princípio da boa fé objetiva realizada pela doutrina, unida às definições acerca das técnicas de interpretação e integração do direito em geral e do direito do trabalho, permitem a composição de norma jurídica que responda de forma positiva ao pedido de restituição ao empregado que acumula funções.

Nesse sentido:

DIFERENÇAS SALARIAIS; DUPLA FUNÇÃO E BOA-FÉ CONTRATUAL;
ARTIGOS 421 E 422 DO CÓDIGO CIVIL BRASILEIRO.

Ter de desempenhar funções cumulativas e que não haviam sido anteriormente previstas no pacto laboral tipifica situação em que as peculiaridades da comutatividade e da sinalagmatividade, ambas essenciais a todo e qualquer tipo de contrato de trabalho, são efetivamente postas de lado, comprometendo, inclusive, a boa-fé objetiva.

Contratar determinada quantidade de força de trabalho a um preço, mas acabar recebendo-a em maior volume sem dar a devida quitação representa, em termos sociológicos, o nítido desequilíbrio entre as forças existentes numa relação Capital-Trabalho.

Hipóteses como essas afrontam o princípio da justa retribuição, além da própria inteligência transcrita nas normas dos artigos 421 e **422**, ambos do Código Civil.

(TRT 15ª Região. RO nº 893-2008-028-15-00-2. Des. Relator: Gerson Lacerda Pistori. Julg.: 28/10/2008)¹¹⁷ (grifos meus)

A partir do posicionamento da Turma Julgadora, pode-se concluir tenha sido desrespeitado o princípio da boa fé no caso concreto *sub judice*, tendo em vista a quebra do equilíbrio entre as prestações originalmente contratadas.

É também o comprometimento do equilíbrio contratual causa de violação do princípio da boa fé objetiva, segundo o Relator do Recurso Ordinário nº 00741-2008-057-03-00-0 do TRT da 3ª Região, Des. Julio Bernardo do Campo:

¹¹⁵ MIRAGEM, Bruno In: MARQUES, Claudia Lima... [et. al.]. *A nova crise do contrato: estudos sobre a nova teoria contratual*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007, p. 216.

¹¹⁶ ARAÚJO, Francisco Rossal. *A boa-fé no contrato de emprego*, São Paulo: LTr, 1996, p.35.

¹¹⁷ Disponível em: < <http://www.trt15.jus.br> >. Acesso na data de 11/07/2011.

DESVIO DE FUNÇÃO - ACÚMULO DE FUNÇÕES - PLUS SALARIAL - O desvio de função não se confunde com o acúmulo de funções, pois enquanto o desvio de função se caracteriza quando o empregado passa a executar atribuições típicas de função diversa daquela para a qual foi contratado, o acúmulo se verifica quando por um desequilíbrio entre as funções inicialmente contratadas, o empregador passa a exigir do empregado, concomitantemente, outras atribuições alheias ao contrato de trabalho. (...) Assim, faz jus o reclamante à remuneração das horas em que era compelido a afastar-se de seu posto de trabalho para realizar atividades de descarregamento ou carregamento de mercadorias, devendo ser considerado o valor médio da comissão/hora normalmente paga durante todo o período contratual.

(TRT 3ª Região. RO nº 00741-2008-057-03-00-0. 4ª Turma. DEs. Relator: Júlio Bernardo do Carmo. Publ.: 27-04-2009)¹¹⁸

A referência expressa ao princípio da boa fé pelo relator consta do corpo do acórdão, no parágrafo transcrito a seguir:

Portanto, no que diz respeito às funções de descarregamento e carregamento de mercadoria restou patente o desequilíbrio entre os serviços exigidos do reclamante e a contraprestação salarial inicialmente pactuada, vulnerando a boa-fé objetiva que deve nortear as relações contratuais.

3.4.3 Princípio da vedação ao enriquecimento sem causa

O novo Código Civil Brasileiro de 2002 trata do enriquecimento sem causa nos artigos 884 a 886:

Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.

Parágrafo único. Se o enriquecimento tiver por objeto coisa determinada, quem a recebeu é obrigado a restituí-la, e, se a coisa não mais subsistir, a restituição se fará pelo valor do bem na época em que foi exigido.

Art. 885. A restituição é devida, não só quando não tenha havido causa que justifique o enriquecimento, mas também se esta deixou de existir.

Art. 886. Não caberá a restituição por enriquecimento, se a lei conferir ao lesado outros meios para se ressarcir do prejuízo sofrido.

O texto legal exige o preenchimento concomitante de determinados os requisitos para a configuração desta situação: o enriquecimento de uma pessoa, o

¹¹⁸ Disponível em: < <http://www.mg.trt.gov.br> >. Acesso na data de 11/07/2011.

empobrecimento de outra, o nexo de causalidade entre o enriquecimento de um e o empobrecimento do outro, e a ausência de uma causa justa.

Segundo Caramuru Afonso Francisco¹¹⁹, mesmo antes da entrada em vigor do novo código, já era possível se concluir pela necessidade de restituição do montante locupletado, numa situação em que houvessem sido verificados todos esses requisitos, à parte prejudicada. Baseia-se, o autor, em algumas características da Constituição Federal de 1988, a saber: o caráter intervencionista do Estado nas relações privadas e na ordem econômica, com papel de regulação; a afirmação de princípios como a igualdade entre os indivíduos; e a proteção de direitos fundamentais. A aplicação desse instituto é, pois, totalmente alinhada aos preceitos constitucionais, permitindo no âmbito dos contratos, por exemplo, a busca pela justiça social e o equilíbrio entre desigualdades regionais e sociais em um ambiente de elevada concentração econômica¹²⁰.

Assim, levando em conta que o ordenamento jurídico deve ser considerado como um sistema coerente, regido pelas diretrizes dadas notadamente pelo texto constitucional, não há como negar a existência do instituto do enriquecimento sem causa e a necessidade de remédio jurídico para a situação.

Algumas características observáveis a partir dos requisitos anteriormente citados são de suma importância para o tema do acúmulo de funções. Primeiramente, não se deve confundi-lo com o instituto do pagamento indevido. Tal confusão permeou por muito tempo nossa doutrina em decorrência do Código Civil Alemão e do próprio Código Civil Brasileiro de 1916 tratarem o enriquecimento sem causa dentro do tema de pagamento indevido¹²¹. Na verdade o “enriquecimento sem causa é gênero, do qual o pagamento indevido é apenas uma espécie”¹²², apesar da ordenação dos institutos dentro do texto legal, em que o pagamento indevido é tratado no artigo 876.

Outrossim, segundo Caio Mário da Silva Pereira¹²³, não se deve confundir enriquecimento sem causa com ato ilícito, sendo perfeitamente possível que ambas

¹¹⁹ FRANCISCO, Caramuru Afonso. In: BITTAR, Carlos Alberto (coord.). *Contornos atuais da teoria dos contratos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p. 92.

¹²⁰ *Ibidem*, p. 88.

¹²¹ *Ibidem*, p. 76.

¹²² GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo curso de Direito Civil: Obrigações*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 379.

¹²³ PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de Direito Civil*. 2. ed. Rio de Janeiro, Forense, 1993, v. 2, p. 206.

as partes envolvidas na relação jurídica tenham agido de boa fé. Ora, não consta dentre os requisitos para o enriquecimento sem causa a característica da ilicitude.

Constatações importantes para o presente tema também são possíveis a partir da análise do que é entendido por enriquecimento e empobrecimento. A primeira é de que a noção de patrimônio não pode mais ser considerada restrita ao aspecto meramente financeiro. A existência de contratos que atuam na esfera de direitos intelectuais e de personalidade evidencia que é possível o enriquecimento e o empobrecimento relativamente a valores não apenas materiais, como também morais. A própria existência de regras protetivas dos direitos personalíssimos e fundamentais indica a possibilidade de indivíduos tirarem proveito de ordem moral em prejuízo de outros¹²⁴.

No âmbito da intensificação do trabalho, a ocorrência do acúmulo de funções gera um empobrecimento do trabalhador em aspectos não necessariamente econômicos. Conseqüências negativas decorrentes da nova dinâmica laboral são aferidas, por exemplo, no âmbito da sociabilidade (em decorrência do aumento de estresse) dentro e fora do ambiente de trabalho e também na saúde do empregado¹²⁵.

Mesmo se considerado o aspecto financeiro do enriquecimento, este pode se configurar por uma situação de não diminuição patrimonial. É o que ocorre quando é devido um pagamento (portanto, empobrecimento financeiro do devedor) que não é efetivamente realizado¹²⁶. É essa característica observada na decisão do processo cuja ementa segue:

ACÚMULO DE FUNÇÃO. DIFERENÇAS SALARIAIS DEVIDAS.

Obrigando o empregador que o empregado exerce funções cumulativas que extrapolam àquelas do ajuste contratual originário, sem qualquer modificação de seu padrão salarial, tal alteração ilícita do contrato de trabalho reclama a aplicação do art. 468 da CLT, que a tem por nula e, por via de conseqüência, **resta o dever de quitar o labor prestado a mais, sob pena de se permitir o enriquecimento ilícito de uma das partes contratantes em visível prejuízo da outra.** Recurso a que se nega provimento.

¹²⁴ FRANCISCO, Caramuru Afonso. In: BITTAR, Carlos Alberto (coord.). *Contornos atuais da teoria dos contratos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993, p. 85.

¹²⁵ FERREIRA, Mário César. *O que pensam os trabalhadores franceses sobre as novas exigências do trabalho?* In: DAL ROSSO, Sadi (org.); FORTES, José Augusto Abreu Sá (org.). *Condições de trabalho no limiar do século XXI*. Brasília: Época, 2008.

¹²⁶ FRANCISCO, Caramuru Afonso. In: BITTAR, Carlos Alberto (coord.). *Op. cit.*, p. 84.

(TRT 23ª Região. RO nº 2579/2000. Des. Relator: Roberto Benatar)¹²⁷
(grifos meus)

No caso julgado, o não pagamento pelo serviço a mais prestado pelo empregado configura o enriquecimento sem causa do empregador, mesmo que este não tenha efetivamente tido um acréscimo financeiro do seu patrimônio, ao menos não de forma direta.

Em outro julgado, transcrito abaixo, o enriquecimento sem causa aparece em situação que se aproxima do enriquecimento ilícito, na medida em que é comparado ao não pagamento do salário devido pela parcela extra de trabalho prestado à utilização de trabalho forçado ou escravo.

RECURSO ORDINÁRIO – ACÚMULO DE FUNÇÕES – VEDAÇÃO DE TRABALHO ESCRAVO E DE ENRIQUECIMENTO ILÍCITO.

Ainda que não haja previsão legal ou normativa tratando do pagamento da dupla função, o reclamante, secretário do departamento cultural que, durante eventos realizados pelo reclamado operava luz e som, faz jus a diferenças pelo trabalho a mais. O ordenamento jurídico trabalhista não tolera a prestação de serviços sem a respectiva remuneração (trabalho forçado ou escravo), assim como veda o enriquecimento sem causa. E, uma vez não havendo estipulação salarial para o serviço complementar, em observância ao art. 8º da CLT, que autoriza o julgamento pela jurisprudência, por equidade e, no presente caso, sobretudo pela analogia e pelos princípios gerais de direito, especialmente de direito do trabalho, é de se aplicar o art. 460 da CLT, fixando-se a remuneração pelo acréscimo de trabalho em 15% do salário nominal do autor. Recurso parcialmente provido.

(TRT 15ª Região. RO nº 0030400-55.2009.5.15.0093. Des. Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza. Publ.: 23/07/2010)¹²⁸

Por fim, é importante destacar o disposto no artigo 885 do Código Civil, de que o enriquecimento sem causa enseja restituição mesmo nas situações em que haja inicialmente causa para tal acréscimo patrimonial, desde que em determinado momento essa causa tenha deixado de existir. Dentro do tema deste estudo, o exercício do poder diretivo pelo empregador permite que o funcionário acumule funções desde que em decorrência de força maior, por exemplo, e a título provisório. Há causa para o enriquecimento do empregador (através do não pagamento de contraprestação ao empregado). No entanto, cessados os motivos que autorizavam esse acúmulo temporário, a manutenção da intensificação laboral não é permitida, pois configuraria situação de o enriquecimento sem causa.

¹²⁷ Disponível em: < <http://www.trt23.jus.br> >. Acesso na data de 12/07/2011.

¹²⁸ Disponível em: < <http://www.trt15.jus.br> >. Acesso na data de 11/07/2011.

3.4.4 Sinalagmatividade dos contratos

Segundo Trabucchi, citado pelo Ministro Eros Grau em voto proferido na ADI 3105 / DF¹²⁹, sinalagma é a vinculação recíproca entre uma prestação e a sua contraprestação. Na teoria geral dos contratos, a prestação de uma das partes encontra a sua justificativa e seu fundamento na prestação da outra parte¹³⁰.

Assim, a sinalagmatividade é preponderante nos contratos bilaterais¹³¹, havendo a vinculação de uma prestação a outra, sendo que em alguns contratos o sinalagma é genético – quando a vinculação origina as prestações devidas – e em outros é funcional – quando a vinculação deve ser respeitada na execução das prestações.

Conforme ensina Délio Maranhão¹³², o contrato de trabalho é definido por uma série de características, dentre elas o sinalagma, tendo em vista que dele “resultam obrigações contrárias e equivalentes”.

Também para Delgado¹³³, um dos caracteres formadores do contrato de trabalho trata-se da sinalagmatividade, entendida pela circunstância de que do contrato decorrem obrigações contrárias, contrapostas. De tal atributo são conseqüências a reciprocidade entre as obrigações contratuais e, portanto, o equilíbrio formal entre as prestações onerosas.

Delgado afirma, entretanto, que a doutrina entende que o sinalagma próprio do contrato de trabalho deve ser considerado a partir do conjunto do contrato, e não apenas pela contraposição das prestações (o pagamento de salário pelo empregador e o exercício efetivo do serviço pelo empregado). Tal nota é necessária porque existem situações previstas pelo contrato de trabalho em que há o pagamento de salário sem a efetiva prestação de serviço, como nas férias anuais.

No caso do acúmulo de funções, quando não há retribuição ao empregado por parte do empregador, verifica-se o desequilíbrio entre as prestações de ambas

¹²⁹ TRABUCCHI, Alberto, citado por Eros Grau em voto constante no acórdão da ADI 3105 / DF. Disponível em < www.stj.jus.br >. Acesso em 24/07/2011.

¹³⁰ GALLO, Paollo, citado por Eros Grau em voto constante no acórdão da ADI 3105 / DF. Disponível em < www.stj.jus.br >. Acesso em 24/07/2011.

¹³¹ SERPA LOPES, Miguel Maria de. *Curso de direito civil: fontes das obrigações: contratos*. 4. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964, v.3, p.31.

¹³² SÜSSEKIND, Arnaldo. *Et. al. Instituições de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995. v.1, p. 234.

¹³³ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 493.

as partes, ou um equilíbrio diferenciado daquele definido pelo contrato de trabalho. Em função desse desequilíbrio é possível se decidir:

ACÚMULO DE FUNÇÃO. CARACTERIZAÇÃO. Configura-se o acúmulo de funções quando evidenciado desequilíbrio entre as funções inicialmente ajustadas entre empregado e empregador, passando este a exigir daquele, atividades alheias ao contrato de trabalho, concomitantemente com as funções contratadas. Evidenciando-se pelo conjunto probatório coligido ao feito, que o autor executava tarefas estranhas à função de Técnico de Som, ativando-se ainda como Técnico de Iluminação e "DJ", o que ocasionou **desequilíbrio quantitativo e qualitativo em relação aos serviços que haviam sido originariamente pactuados entre as partes**, faz jus o obreiro ao acréscimo salarial postulado na inicial, a título de acúmulo de funções. (grifos meus)
(TRT 3ª Região. RO nº 0001161-57.2010.5.03.0011. 7ª Turma. Des. Relator: Marcelo Lamego Pertence. Publ.: 30-06-2011)¹³⁴

Apesar de não citada expressamente pelo acórdão acima, a sinalagmatividade do contrato de trabalho exigiria, a partir da mudança quantitativa e qualitativa dos serviços prestados pelo empregado, uma alteração na prestação da outra parte, culminando no acréscimo salarial por parte do empregador.

3.4.5 Princípio da isonomia

O princípio da igualdade é um daqueles norteadores de todo o ordenamento jurídico. Na Constituição Federal, foi consagrado através do artigo 5º, segundo o qual todos são iguais perante a lei. Indiscutível, atualmente, o entendimento de que a igualdade que deve ser alcançada pela aplicação do direito é aquela real, material, que implica no tratamento diferenciado a pessoas que possuem condições também distintas.

No âmbito do direito do trabalho, a própria Constituição, nos incisos XXX e XXXI do artigo 7º, pugna pelo respeito ao princípio da igualdade ao vedar qualquer tipo de discriminação dos trabalhadores, seja por motivos de sexo, idade, cor ou estado civil, assim como qualquer tratamento diferenciado a portadores de deficiência. Concebe-se, dessa forma, o princípio trabalhista da isonomia salarial.

A CLT, de 1943, já apresentava, em seu artigo 461, proteção a tal princípio:

¹³⁴ Disponível em: < <http://www.mg.trt.gov.br> >. Acesso na data de 13/07/2011.

Art. 461: Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

A isonomia salarial é o principal fundamento para as pretensões de equiparação salarial, podendo também ser utilizado para o requerimento, na Justiça Trabalhista, de retribuição pelo acúmulo de funções. Os requisitos apresentados no artigo 461 da CLT devem, para tanto, ser observados.

Para a identidade de funções vale o que se discutiu no capítulo 2 deste estudo, que observa a distinção entre função e atividades, consoante ao entendimento de Nascimento¹³⁵, para quem a função engloba as atribuições, poderes e atos praticados pelo empregado.

Serviços de igual valor, para a CLT, seriam aqueles prestados com a mesma qualidade e produtividade em comparação com outro empregado. Esse requisito e aqueles que exigem a identidade de empregador e localidade visam manter o equilíbrio entre o serviço prestado e o salário pago em contraprestação.

Em um pedido judicial de retribuição pelo acúmulo de funções, a diferença salarial a ser prestada em favor do empregado deve ser definida pelo princípio da isonomia, considerando que a função acumulada tem, obviamente, seu respectivo valor monetário. Outros trabalhadores que tenham sido contratados para essa mesma função servem como base para referida avaliação.

Quando o trabalhador acumula uma função de maior valor do que aquela para a qual foi contratado e continua recebendo o salário original, sem acréscimos, o princípio da isonomia é ferido. O acréscimo salarial deve então ser calculado proporcionalmente à parcela de tarefas desempenhadas no exercício da nova função, melhor remunerada pelo empregador.

É esse o fundamento da seguinte decisão:

ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES SUPERIORES. DIFERENÇA SALARIAL. Em face do caráter comutativo do contrato de trabalho, e da feição contraprestativa do salário, a atribuição substancial e cumulativa, pelo empregador, de misteres de maior hierarquia e responsabilidade, exige necessariamente o respectivo acréscimo salarial, sob pena de se aceitar a idéia de trabalho sem pagamento, o que repugna ao Direito em geral, e especialmente ao Direito do Trabalho. A determinação salarial supletiva encontra amparo no artigo 460 da CLT **e no princípio de isonomia tomado em sua acepção mais lata**. Referido dispositivo legal adota por critério o "salário igual ao daquele que, na mesma empresa, fizer serviço

¹³⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. São Paulo; LTr, 2001, p. 789.

equivalente, ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante". In casu, provado o fato da ativação adicional na Coordenadoria da Nutrição, e inexistindo elementos exatos quanto ao acréscimo temporal que essa investidura veio a crescer, arbitra-se o plus salarial do reclamante em 30% do salário percebido por outra professora exercente de função semelhante. (TRT 2ª Região. RO nº 00514-2007-085-02-00-9. 8ª Turma. Relator: Ricardo Augusto Costa e Trigueiros. Julg.: 27/05/2008. Publ.: 06/06/2008)¹³⁶

No caso objeto dessa decisão, não se afigurou possível a verificação da porcentagem do tempo do empregado que era destinado à nova função, tendo sido então arbitrado o acréscimo de 30%.

O princípio da isonomia, embora não implique necessariamente na retribuição pela ocorrência de toda e qualquer espécie de intensificação do trabalho, pode servir de fundamento para a exigência de contraprestação por acúmulo de funções, que, como visto no início deste trabalho, configura modalidade contemporânea de intensificação laboral.

3.4.6 Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva está consubstanciado no ordenamento jurídico pelo artigo 468 da CLT:

Art. 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Depreende-se deste artigo que as alterações no contrato de trabalho são permitidas desde que satisfeitas duas condições: a alteração deve ser reflexo da vontade de ambas as partes e que dela não seja consequência qualquer prejuízo à parte obreira.

Segundo Russomano¹³⁷, trata-se de grande avanço, tendo em vista que a nulidade pode prover dos prejuízos que poderiam ou não ser conhecidos pelas partes no momento da alteração contratual. Ou seja, mesmo que o empregado tenha conhecimento sobre os prejuízos que virá a sofrer, sua aceitação não é suficiente para a validação da alteração. Considera o autor que é comum em matéria

¹³⁶ Disponível em: < <http://www.trt2.gov.br> >. Acesso na data de 12/07/2011.

¹³⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 1997, p. 139.

dos contratos trabalhistas a aceitação por parte do empregado por estar sendo induzido a erro ou mesmo coagido pelo patrão.

Nascimento¹³⁸ observa também que o legislador não especifica qualquer característica relativa ao prejuízo que afetaria o empregado, podendo então ser entendido como prejuízo profissional, econômico e/ou pessoal. A partir da verificação do caso concreto o juiz poderia levantar qualquer tipo de prejuízo sofrido pelo trabalhador para fundamentar a sua decisão final.

Convém frisar, neste aspecto, que Delgado¹³⁹ coloca o princípio da inalterabilidade contratual lesiva como um dos limites ao exercício do *jus variandi* empresarial.

É comum que nas situações de acúmulo de função haja o consentimento do empregado, de forma tácita, prevista no artigo 442 da CLT. O problema reside normalmente no fato de que a alteração, mesmo consentida, resulta em prejuízo econômico ao empregado, já que a sua prestação de serviço sofre aumento, enquanto a contraprestação salarial é mantida inalterada.

É o caso do processo assim julgado:

ACÚMULO DE FUNÇÃO. CONFIGURAÇÃO. Exercendo o recorrente dupla atividade de forma simultânea, o condomínio viu-se desobrigado de contratar novo empregado, gerando assim prejuízos não só de ordem financeira ao empregado, mas também de origem orgânica, dado o evidente desgaste físico. Indo mais além, a má conduta do reclamado lesa inclusive a coletividade, pois deveríamos ter mais um contrato de trabalho e não apenas o do autor. A formalização do contrato de emprego depende do ajuste de vontade das partes, pelo que, o que for pactuado, tem caráter de imutabilidade, ressalvando-se a alteração permitida por mútuo consentimento, desde que a modificação do contrato é claro não traga prejuízos diretos ou indiretos ao empregado segundo o disposto no art. 468 da CLT. O reclamante teve o seu contrato modificado apenas ao alvedrio do empregador, que lhe atribuiu uma carga maior de trabalho sem a devida contraprestação salarial, reputando-se tal alteração em desequilíbrio à natureza comutativa e onerosa decorrente da relação de emprego. Exsurge desta forma, o direito do autor em receber o adicional de acúmulo de função previsto na norma coletiva. (TRT 2ª Região. RO 00721-2002-052-02-00-8. 6ª Turma. Des. Relator: Valfrido Florindo)¹⁴⁰

Riva Sanseverino¹⁴¹ indica que a mudança nas funções contratadas necessariamente obriga que ao trabalhador sejam aplicados os “tratamentos

¹³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*, São Paulo: LTr, 2001, p. 233.

¹³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 999-1006

¹⁴⁰ Disponível em: < <http://www.trt2.gov.br> >. Acesso na data de 11/07/2011.

econômicos e normativos próprios às novas funções”. Ou seja, seria necessário, no mínimo, alteração salarial para compensar a mudança contratual referente à prestação da parte obreira. A partir desse pensamento, pode-se considerar que o princípio da inalterabilidade contratual lesiva tem como consequência o princípio da irredutibilidade salarial.

Mesmo que a função que o trabalhador passe a cumprir, sem prejuízo da originalmente contratada, seja remunerada pela mesma quantia já paga ao empregado antes do início do acúmulo das funções, a carga de trabalho foi efetivamente aumentada. Marcio Túlio Viana identifica aí uma situação em que o empregado sofre uma redução seu salário, relativamente ao aumento da quantidade de trabalho por ele exercido¹⁴².

É interessante assinalar que Casagrande¹⁴³ critica a utilização desse princípio para o deferimento de pedidos de retribuição ao acúmulo de funções. Segundo seu entendimento, o problema seria uma “improbidade técnica”, pois o princípio da inalterabilidade contratual lesiva é usado sem que se faça referência ao contrato individual de trabalho. Tal crítica é formulada tendo como base o artigo 456, parágrafo único, da CLT, já analisado neste estudo, que indica que se não houver especificação da função pelo contrato de trabalho e se não for possível a sua dedução a partir da produção de provas, teria o empregado se comprometido com qualquer função compatível com sua condição pessoal. Dessa forma Casagrande acredita que não seria possível basear uma decisão no sentido de conceder retribuição ao empregado sem que com seja efetivamente verificado no contrato de trabalho em questão as prestações originalmente acordadas.

Parece incorreta essa crítica à luz da interpretação acima estudada do artigo 468 da CLT. Considerando que o acúmulo de funções é uma sobrecarga de trabalho infligida ao empregado, conclui-se que este efetivamente sofre prejuízo, seja econômico, em função do desequilíbrio gerado pela manutenção do patamar salarial, ou pessoal, em decorrência do esforço necessário para o cumprimento de uma função extra.

¹⁴¹ SANSEVERINO, Luisa Riva. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1976. p. 188.

¹⁴² VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996, p. 251

¹⁴³ CASAGRANDE, Vinícius Magalhães. Acúmulo de funções e revisão do contrato de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 33, n. 127, jul./set. 2007, p.167.

3.4.7 Integração analógica

A fim de alcançar uma resposta positiva do Judiciário para eventual pedido judicial de retribuição formulado por empregado que tenha acumulado funções, a interpretação do direito conforme os princípios expostos neste trabalho afigura-se a forma mais elegante e condizente com a sistematização jurídica dentro de um Estado Constitucional.

Através da interpretação principiológica é possível considerar reguladas as situações de acúmulo de funções, mesmo que não haja efetivamente nenhuma regra jurídica positivada em diploma legal que albergue essa situação de forma abstrata, em qualquer ramo da atividade econômica.

Apesar dessa constatação, é possível chegar a uma resposta positiva ao tipo de demanda em estudo através do expediente da integração jurídica pela analogia, capaz de ressaltar a “integralidade do direito positivo”¹⁴⁴, conforme já explicado no item 3.4.

Oportuno retomar o ensinamento de Maurício Godinho Delgado¹⁴⁵ acerca dos requisitos para a aplicação da integração analógica do ordenamento jurídico, cujo elenco é corroborado por Amauri Mascaro Nascimento¹⁴⁶, indicando a necessidade de: caso não previsto em lei; semelhança entre dois casos, o que goza de previsão legal e o que não está previsto; e que tal semelhança seja fundamental e real. Consideram-se claras e indiscutíveis, portanto, as situações nas quais é possível a aplicação dessa modalidade de integração jurídica.

No item 3.2 do presente estudo foi indicada norma jurídica positivada que regula o acúmulo de funções em determinada categoria de trabalho (dos radialistas), inclusive dispondo sobre formas de cálculo acerca de valores para restituição financeira. Trata-se do artigo 13 da lei número 6.615/1978.

Através da analogia a essa norma jurídica, a sentença objeto do recurso a seguir referido, julgou procedente o pedido de adicional decorrente do acúmulo das funções de motorista e de office-boy ou motoboy pelo reclamante. A decisão em primeira instância foi dada pela Juíza Idália Rosa da Silva, da 2ª Vara do Trabalho

¹⁴⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo; Saraiva, 2006, p.339.

¹⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 243.

¹⁴⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.*, p.339.

de Taguatinga. Em grau de recurso, o relator João Luiz Rocha Sampaio, do TRT da 10ª Região, votou pela manutenção do pronunciamento de mérito, embasando seu voto justamente na verificação dos requisitos apresentados por Mauricio Godinho Delgado:

O MM. Juízo deferiu parcialmente o pedido de adicional de acúmulo de funções, no importe de 20% sobre o salário base, além de reflexos, em virtude da aplicação analógica do art. 13 da Lei 6.615/1978. Assim procedeu a Exma. Julgadora por compreender incontroverso nos autos que o autor foi contratado para o exercício da função de motorista, mas que também executou as tarefas de office-boy/motoboy. Contra essa decisão, manifesta a reclamada recurso ordinário, alegando, em resumo, a impossibilidade de aplicação analógica procedida na sentença, por falta de lacuna na lei, sob pena de ofensa ao princípio da segurança jurídica. (...). Constitui clara realidade nos autos que o reclamante foi admitido para trabalhar na função de motorista (...), mas foi obrigado a executar as tarefas próprias da função de "office-boy"/motoboy, (...). Ademais, ao contrário do que afirma a recorrente, vislumbro perfeitamente **aplicável ao caso a integração jurídica analógica procedida na sentença para solucionar o feito (...)** com base no art. 13 da Lei nº 6.615, de 16 de dezembro de 1978, que dispõe sobre a regulamentação da profissão de Radialista e dá outras providências, (...). Entendo verificados na espécie todos os requisitos concebidos pela doutrina citada. **O adicional de acúmulo de funções no âmbito da categoria na qual está inserida a reclamada não possui previsão legal específica**, nem as normas coletivas aplicável ao caso juntadas pela reclamada a fls. 789/165 dão notícia da matéria; **existe na ordem jurídica norma regulando situação ou relação que apresente ponto de contato, semelhante, coincidência ou identidade (acúmulo de funções)**; e, por fim, **esse aspecto comum (acúmulo de funções) constitui elemento central a autorizar a operação analógica**. (...). Assim, nego provimento."

(TRT 10ª Região. RO nº 01383-2010-102-10-00-0. Voto vencido do relator: Juiz João Luis Rocha Sampaio. Julg.: 04/05/2011 Publ.: 20/05/2011)¹⁴⁷

Apesar do voto do relator nesse sentido, a sentença de primeiro grau foi reformada, por entender o revisor não ter restado comprovado que a contratação para a função de motorista, no âmbito da empresa em questão, excluía do rol de atividades a serem executadas pelo empregado as tarefas de office-boy ou motoboy, conforme ementa:

ACÚMULO DE FUNÇÕES. O acúmulo de funções por contrariar o formal contrato de trabalho, somente poderá ser reconhecido por prova robusta de que o empregado, contratado para o exercício de determinadas funções exerce habitualmente tarefas próprias de uma outra função, à qual se atribui remuneração diferenciada. E tal prova incumbe ao reclamante, por tratar-se de fato constitutivo do direito alegado. Dentro do contexto examinado não houve a caracterização de acúmulo de funções. Recurso da reclamada parcialmente provido. (TRT 10ª Região. RO nº 01383-2010-102-10-00-0.

¹⁴⁷ Disponível em: < <http://www.trt10.jus.br> >. Acesso na data de 18/07/2011.

Relator: Juiz João Luis Rocha Sampaio. Revisor e Redator do Acórdão: Desembargador André R. P. V. Damasceno. Julg.: 04/05/2011 Publ.: 20/05/2011)¹⁴⁸

Mesmo não acolhido o voto do relator no sentido da manutenção da sentença original, não foram atacados pelo voto do revisor e redator do acórdão os argumentos que autorizam o uso da analogia para o deferimento no pedido decorrente do acúmulo de funções.

¹⁴⁸ Disponível em: < <http://www.trt10.jus.br> >. Acesso na data de 18/07/2011.

CONCLUSÃO

A intensificação do trabalho é um fenômeno intrínseco ao modo de produção capitalista. Desde o seu surgimento, todos os momentos históricos nos quais ocorreu aumento da produção foram marcados por um correspondente acréscimo na exploração da força de trabalho. Contudo, a economia e o mercado de trabalho atuais são diversos daqueles existentes nas primeiras ondas de aumento das exigências sobre o trabalhador assalariado. Alguns fatores de intensificação são tidos como inerentes à atividade laboral, sendo olvidada, pela maioria, o seu objetivo de exploração e intensificação desproporcionais do trabalho, que são prejudiciais à saúde do trabalhador e à sociedade como um todo.

O Direito assumiu em ocasiões passadas, através de legislações protetivas, um papel de resistência a esse tipo de exploração. Foi assim que a jornada de trabalho passou a ser limitada, a fim de evitar os períodos desumanos de trabalhos ininterruptos a que se sujeitavam os obreiros na época da Revolução Industrial no século XVIII. Apesar da atual e crescente flexibilização das normas trabalhistas, devem os operadores do Direito assumir como objetivo a proteção aos trabalhadores, já que a nossa Constituição opta, expressamente, pela valorização da pessoa humana, protegida em seus direitos fundamentais.

A flexibilização das normas trabalhistas é instrumento que atende apenas aos interesses da classe detentora dos meios de produção. É um processo através do qual os direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história são deixados de lado, reduzidos, relativizados, sejam direitos concernentes à jornada de trabalho, ou a contraprestações por parte dos empregadores. A conquista destes direitos não se dá por outro meio que não a luta de trabalhadores e sindicatos no âmbito jurídico, culminando na positivação de regras protetivas ou na consolidação de entendimentos jurisprudenciais que impeçam a sobreposição dos interesses da classe dominadora sobre as condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora.

No entanto, ao analisar a resposta do Direito em demandas que tratam do acúmulo de funções, percebe-se que há parte considerável da jurisprudência que considera não haver previsão legal apta a autorizar uma forma de retribuição ao trabalhador que sofre esse tipo de exploração. Para muitos, trata-se de direito do empregador impor o exercício de múltiplas tarefas e funções, amparado no poder

diretivo e no *jus variandi*. Tal entendimento ignora os princípios consagrados na Constituição como pilares do ordenamento jurídico nacional (dignidade da pessoa humana e valorização do trabalho humano), além daqueles que norteiam diplomas legais infraconstitucionais, como os da boa-fé objetiva, da vedação ao enriquecimento sem causa, da proteção do trabalhador e da vedação de alteração lesiva ao empregado.

A convicção em decidir pela inexistência de previsão legal que vede o acúmulo de funções é reflexo da difundida ideologia capitalista, que propõe serem pressupostos do exercício de uma atividade profissional dentro do mercado de trabalho atual a crescente exigência de qualificação nos horários fora do ambiente de trabalho, a competição profissional, a necessidade de execução de tarefas simultâneas, o tempo maximizado de disponibilidade ao trabalhador, entre outros.

É plenamente possível, através da aplicação dos princípios que regem o sistema jurídico brasileiro, que o Judiciário acolha as postulações trabalhistas que buscam algum tipo de retribuição ao empregado que acumulou funções. As formas de interpretação do texto legal que consideram os princípios do direito como linhas mestras a conduzir a criação da norma jurídica pelo intérprete não são novidade, pelo contrário, são consagradas e utilizadas em diversos ramos do direito.

A retomada da natureza combativa do direito trabalhista, necessária em face à nova onda de intensificação laboral em marcha na sociedade contemporânea, passa necessariamente pela observância, por parte dos operadores do direito, dos princípios constitucionais, de direito civil e do direito do trabalho aqui já elencados. É importante observar que determinados direitos fundamentais são indisponíveis, como aqueles direitos que garantem a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, princípios centrais do ordenamento jurídico brasileiro. Portanto, o acúmulo de funções, enquanto prática de intensificação laboral que atenta contra a saúde do trabalhador e serve de instrumento de exploração de uma grande parcela da sociedade, deve ser combatido como um mal em si mesmo, não sendo algo tolerável pela simples retribuição monetária.

Nesse sentido é exemplar a sustentação da Desembargadora Ana Carolina Zaina, da 2ª Turma do TRT da 9ª Região, para a qual o “*acúmulo de funções é mecanismo de desvalorização do trabalho humano, forma de mais valia, na medida em que é utilizado o trabalho de apenas um trabalhador para a consecução de duas*

finalidades completamente distintas, traduz-se em espoliação da mão-de-obra". A Magistrada defende, ainda, que essa prática é coibida pela Constituição Federal, notadamente através do princípio da valorização do trabalho humano, sendo que a *"utilização da mão-de-obra para a qual foi contratado é forma de valorizar o trabalho profissional desenvolvido"*. E conclui: *"neste contexto, há que ser indenizado o trabalhador que esteve obrigado a laborar em acúmulo de função (...)"*.¹⁴⁹

Merece atenção o fato de que, nessa decisão, o valor que deverá receber o autor é de natureza indenizatória, pelo fato do acúmulo de funções ser afronta ao princípio da valorização do trabalho humano, consequência direta do princípio da dignidade da pessoa humana. Reconhece-se neste argumento traço de entendimento no qual a intensificação do trabalho em si deve ser combatida, não sendo apenas compensada na medida em que o empregador paga, por força de decisão judicial, o valor que deveria ter pago originalmente pelo serviço a mais prestado.

¹⁴⁹ Trecho da ementa do acórdão proferido no Recurso Ordinário nº 12935-2008-006-09-00-3, do TRT da 9ª Região, publicado em 18/02/2011. Disponível em: < <http://www.trt9.jus.br> >. Acesso na data de 12/07/2011.

BIBLIOGRAFIA

- ANDRADE, Vasco de. **Atos unilaterais no contrato de trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.
- ARAÚJO, Francisco Rossal. **A boa-fé no contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 1996.
- BATISTA, Roberto Leme; ARAÚJO, Renan. **Desafios do trabalho: capital e luta de classes no século XXI**. Londrina: Praxis, 2003.
- BELMONTE, Alexandre Agra. **Instituições civis no direito do trabalho: parte geral, obrigações, responsabilidade civil e contratos**. Rio de Janeiro: Renovar, 1994.
- BERNARDES, Hugo Gueiros, et al. **O contrato de trabalho e sua alteração**. São Paulo: LTr, 1975.
- BITTAR, Carlos Alberto (coord.). **Contornos atuais da teoria dos contratos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1993.
- BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- CATHARINO, Jose Martins. **Compendio de direito do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 1982. v. 2.
- _____. **Tratado jurídico do salário**. São Paulo: LTr: EDUSP, 1994.
- CASAGRANDE, Vinícius M. **Acúmulo de funções e revisão do contrato de trabalho**. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo, v. 33, n. 127, p. 159-172, jul./set. 2007.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.
- DAL ROSSO, Sadi. **Mais Trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.
- COUTINHO, Grijalbo Fernandes; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; FAVA, Marcos Neves. **O mundo do trabalho. Leituras Críticas da Jurisprudência do TST: em defesa do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.
- DAL ROSSO, Sadi (org.); FORTES, José Augusto Abreu Sá (org.). **Condições de trabalho no limiar do século XXI**. Brasília: Épocca, 2008.
- DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2000.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FONSECA, Ricardo Marcelo. **Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica**. São Paulo: LTr, 2002.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de Direito Civil: Obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2006.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.

GRAU, Eros Roberto. **O direito posto e o direito pressuposto**. 7. Ed. rev. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2008.

_____. **Ensaio e discurso sobre a interpretação / aplicação do Direito**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

LAZZARATO, Maurizio; NEGRI, Antonio. **Trabalho Imaterial: formas de vida e produção de subjetividade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001.

MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MAGANO, Octavio Bueno; MALLET, Estevao. **O direito do trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 1971.

MARQUES, Claudia Lima (coord.). **A nova crise do contrato: estudos sobre a nova teoria contratual**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

MARTINS, Fladimir Jerônimo Belinati. **Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental**. Curitiba: Juruá, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo; Saraiva, 2006.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo; LTr, 2001.

_____. **Contrato de trabalho**. São Paulo; LTr, 1970.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala**. Porto Alegre: Bookman, 1997.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. 2. ed. Rio de Janeiro, Forense, 1993, v. 2.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Alterações do contrato de trabalho: função e local**. São Paulo: LTr, 2001.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 1997.
_____. **O empregado e o empregador no direito brasileiro**. 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1978.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1976.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 7. ed. rev., atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SERPA LOPES, Miguel Maria de. **Curso de direito civil: fontes das obrigações : contratos**. 4.ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964.

SILVA, Jose Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações coletivas de Trabalho: configurações institucionais no Brasil contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. **Função social do contrato de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 1995. v. 1.

TEDESCO, João Carlos; CAMPOS, Ginez Leopoldo Rodrigues. **Economia solidária e reestruturação produtiva: (sobre)vivências no mundo do trabalho atual**. Passo Fundo: UPF, 2001.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996.

OUTROS:

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Acúmulo e desvio funcional. Há amparo legal para deferir a indenização equivalente ao prejuízo?**. Disponível em <<http://www.otrabalho.com.br/Jsp/Site/EntrevistaRevista.jsp?DocId=23065>>. Acesso em 23/07/2011.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso. **Indenização por acúmulo ou desvio funcional**. Disponível em <<http://www.parana-online.com.br/canal/direito-e-justica/news/144342/?noticia=INDENIZACAO+POR+ACUMULO+OU+DESVIO+FUNCIONAL>>. Acesso em 23/07/2011.

HASHIMOTO, Aparecida Tokumi. **Alteração de função ao longo do contrato de trabalho**. Disponível em <<http://www.granadeiro.adv.br/boletim-nov06/N38-131106.php>>. Acesso em 23/07/2011.